

Evaluationsbericht ARIADNEphil: Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Wittenberg, Reinhard; Pabst, Christopher

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wittenberg, R., & Pabst, C. (2010). *Evaluationsbericht ARIADNEphil: Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg*. (Berichte / Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung, insb. Arbeitsmarktsoziologie, 10-05). Nürnberg: Universität Erlangen-Nürnberg, Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Arbeitsmarkt und Sozialökonomik Lehrstuhl für Soziologie und empirische Sozialforschung, insb. Arbeitsmarktsoziologie. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-220253>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Lehrstuhl für Soziologie
& Empirische Sozialforschung

Berichte

Evaluationsbericht ARIADNEphil

Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für
Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät
und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg

Reinhard Wittenberg & Christopher Pabst

Bericht 2010-5

Berichte

des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung

Wittenberg, Reinhard & Christopher Pabst

Evaluationsbericht ARIADNE^{phil}. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für
Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Bericht 2010-5

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung

Findelgasse 7/9
90402 Nürnberg
Postanschrift: Postfach 3931, 90020 Nürnberg

Telefon: 0911/5302-679
Telefax: 0911/5302-660

E-Mail: soziologie@wiso.uni-erlangen.de
<http://www.soziologie.wiso.uni-erlangen.de>

Lehrstuhlsignet: Eva Lambracht. Gesetzt mit L^AT_EX.

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Evaluation der Pilotphase des ARIADNE*phil*Mentoring-Programms an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) vor. Dieses erste Mentoring-Programm für engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, das Studentinnen ebenso förderte wie Doktorandinnen und Habilitandinnen, begann am 21. Januar 2009 mit einer Auftakt- und endete am 28. April 2010 mit einer Abschlussveranstaltung. In diesem Zeitraum wurden 43 Mentees verschiedener Qualifikationsstufen von 37 erfahreneren WissenschaftlerInnen bei Planung, Beginn und Durchführung ihrer wissenschaftlichen Karriere begleitet.

Unterstützt wurde diese Mentoring-Phase durch ein detailliert ausgestaltetes Rahmenprogramm, das den TeilnehmerInnen durch verschiedene Workshops, „Stammtische“ und Seminare die Möglichkeit bot, Schlüsselqualifikationen und informelles Handlungswissen im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld weiterzugeben (MentorInnen) oder zu erlangen (Mentees). Die Ausgestaltung und der Ablauf der Pilotphase von ARIADNE*phil* sind in diesem Bericht festgehalten. Sein Kernstück stellt allerdings die Darstellung von fünf programmbegleitend durchgeführten Onlinebefragungen und ihrer Ergebnisse dar. Drei dieser Befragungen richteten sich an Mentees, zwei an die MentorInnen. Hauptsächlich wurden dabei Angaben zu den Erwartungen der TeilnehmerInnen, zur Zufriedenheit mit der Rahmenprogrammgestaltung und der eingegangenen Mentoringbeziehung sowie zur wahrgenommenen Umsetzung der im ARIADNE*phil*Mentoring-Programm vorgesehenen Ziele erhoben.

Aufgrund der lediglich 15 Monate dauernden Evaluation ist es mit den erhobenen Daten selbstverständlich nicht möglich, die mittel- und langfristige Wirkung von ARIADNE*phil* zu beurteilen. Besonders gut und weniger gut gelungene Inhalte und Formate der Pilotphase konnten wir allerdings ebenso zuverlässig bestimmen wie die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem abgelaufenen Programm. Insgesamt ergibt sich ein zufriedenstellendes Bild der Pilotphase, das jedoch in einigen Facetten verschönert werden kann. Wie dies geschehen kann, haben wir im Fazit erläutert. Die Umsetzung unserer Empfehlungen dürfte dazu führen, dass die Zufriedenheit der neuen TeilnehmerInnen mit dem ihnen angebotenen zweiten Durchlauf des ARIADNE*phil*Mentoring-Programms weiter zunimmt.

Symbole und Abkürzungen

Für Zwecke der erkundenden und beschreibenden Datenanalyse werden folgende Symbole und Kürzel verwendet:

- m = arithmetischer Mittelwert
- md = Median
- r = mittlerer Rang
- h = Modus
- s = Standardabweichung
- q = Quartil

Als Software für die Datenanalyse wurde PASW Statistics 18.0 eingesetzt.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	10
1.1	Mentoring für Frauen in den Geisteswissenschaften	12
2	ARIADNEphil an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg	13
2.1	Ziel und Konzept von ARIADNEphil	13
2.1.1	Mentoringkonzept	14
2.1.2	Matching	14
2.1.3	Zeitablauf	15
2.2	TeilnehmerInnen am ARIADNEphil-Programm	16
2.3	Rücklaufquoten und Zusammensetzung der Befragtengruppen	17
3	Evaluationskonzept	18
4	Rahmenprogrammevaluation	21
4.1	Beurteilung des Leitfadens	21
4.2	Evaluation der Rahmenveranstaltungen: Auftakt, Zwischenbilanz und Abschluss	23
4.2.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	24
4.2.2	Veranstaltungsteilnahme	25
4.2.3	Bewertung der Veranstaltungen	25
4.3	Evaluation der Veranstaltungen für MentorInnen	30
4.3.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	30
4.3.2	Veranstaltungsteilnahme	30
4.3.3	Bewertung der Veranstaltungen	30
4.4	Evaluation der Veranstaltungen für Mentees	33
4.4.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	33
4.4.2	Veranstaltungsteilnahme	35
4.4.3	Bewertung der Veranstaltungen	35
4.5	„Stammtische“ des ARIADNEphilMentoring-Programms	38
4.5.1	Inhalte und Themenschwerpunkte	38
4.5.2	Veranstaltungsteilnahme	39
4.5.3	Bewertung der Stammtische	39
4.6	Zusammenfassung der Rahmenprogrammevaluation	40
4.6.1	Erfolgreiche Bestandteile des Rahmenprogramms	40
4.6.2	Raum für Verbesserungen	41
4.6.3	Interesse und Teilnahme an den Angeboten des Rahmenprogramms	41
5	Evaluation der Mentoringziele, des Partnermatchings und der Gruppenstruktur	43
5.1	Umsetzung der Mentoringziele	43
5.1.1	Methodisches Vorgehen	43
5.1.2	Zielrelevanz und -umsetzung aus Sicht der Mentees	43
5.1.3	Zielrelevanz und -umsetzung aus Sicht der MentorInnen	45
5.2	Mentoring und Zielvereinbarung	46
5.3	Beurteilung der Mentoringbeziehung und der Partnerschaft	47
5.3.1	Methodisches Vorgehen	47
5.3.2	Beurteilung aus Sicht der Mentees	47
5.3.3	Beurteilung aus Sicht der MentorInnen	49
5.3.4	Weitere Aspekte des Matchingerfolgs	50

Inhaltsverzeichnis

5.4	Beurteilung der TeilnehmerInnenzahl und Gruppenstruktur	52
5.5	Bewertung der Programmkoordination	53
5.6	Ist gut auch gut genug? Die Gesamtwirkung von ARIADNE ^{phil}	54
6	Fazit	58
6.1	Erfahrungen und Anregungen aus Sicht der TeilnehmerInnen	58
6.1.1	Was hat besonders gefallen?	58
6.1.2	Was hat besonders missfallen?	60
6.1.3	Welche Vorschläge und Anregungen werden gegeben?	61
6.2	Empfehlungen aus der Evaluation	63
6.2.1	Veranstaltungen	63
6.2.2	Umsetzung der Ziele	64
6.2.3	Matching und Mentoring-Beziehung	64
6.2.4	Gruppenstruktur und Gruppengröße	65
6.2.5	Neue Inhalte – Shadowing und Mentoring ohne MentorIn	66
6.3	Gesamteindruck des ARIADNE ^{phil} Mentoring-Programms	66
7	Anhang	68
A	Positive Kritik	69
A.1	MentorInnen	69
A.1.1	1. Befragung	69
A.1.2	2. Befragung	70
A.2	Mentees	70
A.2.1	1. Befragung	70
A.2.2	2. Befragung	72
A.2.3	3. Befragung	74
B	Negative Kritik	76
B.1	MentorInnen	76
B.1.1	1. Befragung	76
B.1.2	2. Befragung	77
B.2	Mentees	78
B.2.1	1. Befragung	78
B.2.2	2. Befragung	79
B.2.3	3. Befragung	80
C	Persönlicher Kommentar	82
C.1	MentorInnen	82
C.1.1	1. Befragung	82
C.1.2	2. Befragung	83
C.2	Mentees	84
C.2.1	1. Befragung	84
C.2.2	2. Befragung	85
C.2.3	3. Befragung	86
D	Die Fragebögen der programmbegleitenden Evaluation	88
E	Die zum Matchen der Mentoringpaare herangezogenen Profilbögen	124
	Literaturverzeichnis	137

Abbildungsverzeichnis

2.1 Anzahl der TeilnehmerInnen an der ARIADNE _{phil} -Pilotphase	16
5.1 Beurteilung der MentorIn und der Mentoring-Beziehung	48
5.2 Beurteilung der Mentee und der Mentoring-Beziehung	50

Tabellenverzeichnis

1.1	Der Anteil an Frauen an der Philosophischen Fakultät und am Fachbereich Theologie im WS 2006/07 und 12/2008	10
2.1	Die Pilotphase im zeitlichen Verlauf (Januar 2009 – April 2010)	16
2.2	Rücklaufquoten der Onlineumfragen nach Teilnehmergruppen	17
3.1	Kriterienkatalog zur erfolgreichen Durchführung von Mentoring-Programmen	19
4.1	Beurteilung der Veranstaltungen: Gesamtübersicht	22
4.2	Auseinandersetzung mit dem ARIADNE ^{phil} -Leitfaden	23
4.3	Beurteilung des ARIADNE ^{phil} -Leitfadens	23
4.4	Bewertung der Auftaktveranstaltung	26
4.5	Bewertung der Zwischenbilanzveranstaltung	27
4.6	Bewertung der Abschlussveranstaltung	29
4.7	Bewertung des Workshops für MentorInnen	31
4.8	Bewertung des Workshops „Beraten im Mentoring“	33
4.9	Bewertung des Infoabends „Promovieren“	36
4.10	Bewertung des Vortrags über „Networking“	37
4.11	Bewertung des Workshops „Rhetorik in der Wissenschaft“	37
4.12	Positive und negative Kritik an den Stammtischen	39
4.13	Die (zweit-)nützlichste Veranstaltung aus Sicht der Mentees	40
4.14	Dauer und Teilnahmezahlen der einzelnen Veranstaltungen für Mentees	42
5.1	Zielrelevanz und Zielerreichung aus Sicht der Mentees	44
5.2	Zielrelevanz und Zielerreichung aus Sicht der MentorInnen	45
5.3	Beurteilung der MentorIn und der Mentoring-Beziehung	48
5.4	Beurteilung der Mentee und der Mentoring-Beziehung	49
5.5	Gesamtzufriedenheit mit dem Matching	50
5.6	Zufriedenheit mit dem Matching nach Wissenschaftsdisziplin	52
5.7	Teilnehmerinnenzahl und Gruppenstruktur	53
5.8	Bewertung der Programmkoordination	53
5.9	Weiterempfehlungsbereitschaft des ARIADNE ^{phil} Mentoring-Programms	55
5.10	Weiterempfehlungsbereitschaft des ARIADNE ^{phil} Mentoring-Programms in Abhängigkeit der akademischen Position (Mentees)	56
6.1	Positive Kritik	59
6.2	Negative Kritik	60
6.3	Vorschläge und Anregungen	62

1 Einleitung

Nach wie vor haben höher qualifizierte Frauen im Wissenschaftsbetrieb Schwierigkeiten, im selben Maße Führungspositionen einzunehmen wie es ihren männlichen Kollegen gelingt. Seit Jahrzehnten gehen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der unterschiedlichsten Disziplinen den Ursachen dieses Phänomens nach.¹ Qualifikationsbezogene Mängel fallen als Erklärungsansatz des zahlenmäßigen Missverhältnisses aus: Frauen und Männer haben sich in ihrer Karriere- und Leistungsorientierung weitgehend angeglichen – in vielen Studiengängen schließen Frauen ihr Studium sogar besser ab als ihre männlichen Kommilitonen (vgl. [Barzantny 2008](#), S. 14). Auch die Zahlen der AbsolventInnen sind in den meisten Fachrichtungen so ausgewogen, dass ein Erklärungsansatz auf diesem Fundament wenig tragfähig wäre.

Jüngere Studien führen die Überrepräsentierung der Männer in gehobenen Positionen in erster Linie auf soziale Aspekte zurück. Dabei rückt insbesondere die mangelhafte Einbindung von Frauen in aufstiegsrelevante Netzwerke ihrer jeweiligen scientific community in den Fokus des Interesses (vgl. [Barzantny 2008](#), S. 13; [Leemann 2002](#), S. 52).

Solche Netzwerke sind auch im Bereich der Geisteswissenschaften noch stark von Männern besetzt. Je höher die betrachtete Hierarchiestufe ist, desto kleiner fällt der Anteil der Frauen aus, die in entsprechenden Positionen zu finden sind (für die Situation an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg vgl. Tabelle 1.1).

Tabelle 1.1: Der Anteil an Frauen an der Philosophischen Fakultät und am Fachbereich Theologie von WS 2006/07 bis 12/2008 [in Prozent]

2006/2007		12/2008	
Karrierestufe	%	Karrierestufe	%
Studienanfängerinnen	72	Studienanfängerinnen	73
Studentinnenanteil insg.	68	Studentinnenanteil insg.	69
Promovierte (SS 05–WS 05/06)	52	Promovierte (SS 06–SS 08)	61
Habilitierte (2004–2006)	30	Habilitierte (2006–2008)	32
Professorinnen (n=25) (07.2007)	20	Professorinnen (n=10) (12.2008)	28
darunter		darunter	
C2/W1 (n=3)	17	C2/W1 (n=0)	0
C3/W2 (n=15)	28	C3/W2 (n=17)	35
C4/W3 (n=10)	14	C4/W3 (n=16)	24

Quelle: Abteilung Strategie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, 06.02.2009 (vgl. [Kluttig, 2009](#), S. 6)

Dies fällt vor allem bei leitenden und aufstiegsrelevanten Positionen deutlich ins Gewicht. Die dort überrepräsentierten Männer integrieren in ihre scientific community bevorzugt männliche Nachwuchswissenschaftler. Diese profitieren bei einer Bewerbung in eine leitende Position von ihrem Beziehungssystem, das den stärker organisierten Männern einen besseren Zusammenhalt und die Möglichkeit bietet, Mitglieder anderer Gruppen auszuschließen (vgl. [Bauböck 1993](#), S. 12). Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ohnehin in den vorherrschenden beruflichen Netzwerken unterrepräsentiert sind, erhalten entsprechend weniger wissenschaftliche Unterstützung und verfügen meist über weit weniger hilfreiche Kontakte innerhalb ihres beruflichen Netzwerks. Zusätzlich kann es zu Ausgrenzungsprozessen seitens der „Etablierten“ (Männer) gegenüber den

¹ Für einen Überblick siehe [Leemann \(2002\)](#)

„Außenseitern“ (Frauen) kommen.² Sobald Frauen die oberen Stufen der Karriereleiter zu erklettern suchen, stoßen sie an eine „gläserne Decke“, die vor allem auf diese fehlende berufliche Netzwerkintegration zurückzuführen ist (vgl. [Littmann-Wernli und Schubert 2002](#)).

Die Konsequenzen dieses Befundes sind weitreichend: Zunächst führt die Benachteiligung dazu, dass die weniger vernetzten Wissenschaftlerinnen vergleichsweise weniger publizieren – mit der Folge, dass bei ihnen jeder Karriereschritt im Schnitt länger dauert als bei ihren männlichen Kollegen (vgl. [Leemann 2002](#), S. 53). Des Weiteren kommt es aufgrund der Benachteiligung bei jedem Karriereschritt zu so genannten *Cooling-Out*-Prozessen: Es bleiben mehr Frauen auf der Strecke als Männer (vgl. [Allmendinger 2002](#), S. 108). Dieses Phänomen ist auch in den Geisteswissenschaften zu beobachten: Machen Frauen unter den Studierenden noch die größere Gruppe bzw. noch gut die Hälfte aller abgeschlossenen Promotionen aus, sinkt ihr Anteil unter den HabilitandInnen deutlich auf ein knappes Drittel. Auf der höchsten Stufe der universitären Karriere wird nur jede fünfte Professur von einer Frau besetzt.

Vor diesem Hintergrund ist es das erklärte Ziel der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, das Problem der Frauenunterrepräsentanz in Führungspositionen mit Mentoring-Programmen zu lösen und das wissenschaftliche Potential der Nachwuchswissenschaftlerinnen nutzbar zu machen. Beim Mentoring erfahren talentierte, am Beginn ihrer Karriere stehende Nachwuchskräfte Unterstützung im Rahmen einer beruflichen, partnerschaftlichen Beziehung von einer in ihrer Wissenschaftsdisziplin erfahrenen, i. d. R. meist älteren Person, der Mentorin oder dem Mentor.³ Im Rahmen der sich entwickelnden, idealerweise intensiven Austauschbeziehung nimmt der/die MentorIn als Schlüsselfigur die Rolle eines *Gatekeepers* für den Zugang zu Netzwerken ein. Sie oder er öffnet Türen, fädelt Kontakte ein und reicht den „Schützling“ weiter. Dabei übernimmt die Mentorin oder der Mentor nach [Scandura 1992](#) (S. 171) drei Funktionen: Sie bzw. er

- wirkt als Vorbild und Rollenmodell (*Vorbildfunktion*),
- gewährt psychosoziale Unterstützung, d. h. fördert die persönliche Weiterentwicklung der Mentee (*psychosoziale Funktion*),
- verbessert die berufliche Stellung der Mentee (*Karrierefunktion*) (vgl. [Bausch 2007](#), S. 46).

Mentoring von Frauen an Hochschulen wird in verschiedenen Formen betrieben. Dabei dominiert in der Regel Mentoring in Form *formeller Programme*, um den Mentees eine vertrauliche und möglichst nachhaltige Mentoringbeziehung zu bieten. Dies beinhaltet zunächst die Auswahl der TeilnehmerInnen durch eine für das Projekt eingerichtete *Koordinationsstelle*, die das *Matching*, d. h. die Zuordnung von Mentee und MentorIn, vornimmt. Mentee und MentorIn werden danach in einer *Mentoring-Vereinbarung* die Rahmenbedingungen ihrer Zusammenarbeit (Ziele, Dauer, Kontaktaufnahme und -häufigkeit) festlegen.

Zielsetzung von Mentoring-Programmen in der Wissenschaft ist grundsätzlich die Erhöhung des Anteils von Professorinnen. Mit steigendem Frauenanteil unter den Professuren wird es für Wissenschaftlerinnen auf niedrigeren Karrierestufen zugleich eher möglich, eigene Netzwerke zu etablieren. Die daraus resultierende Chance, sich bei einer zunehmenden Zahl von Fachkolleginnen Informationen und Unterstützung zu holen, geht mit einer erhöhten Berufszufriedenheit bei Nachwuchswissenschaftlerinnen einher (vgl. [Hill 1984](#), zitiert nach [Leemann 2002](#), S. 67). Schließlich können auch die weiblichen Studierenden profitieren: Studien belegen, dass sich mit erhöhtem Prozentsatz an Lehrstühlen, die von Frauen besetzt sind, z. B. die Studienzeit von Studentinnen verkürzt (vgl. [Neumark und Gardecki 1998](#), S. 243).⁴

² Erklärungsansätze für solche Diskriminierungsprozesse liefern [Elias und Scotson \(1993\)](#).

³ Der Begriff „Mentor“ entstammt der griechischen Mythologie: Odysseus beauftragte seinen Freund Mentor, während seiner Abwesenheit im trojanischen Krieg seinen Sohn Telemach zu beschützen und aufzuziehen (vgl. [Blickle 2000](#), S. 168).

⁴ Die Abbruchwahrscheinlichkeit verringert sich allerdings nicht.

1.1 Mentoring für Frauen in den Geisteswissenschaften

Die meisten evaluierten Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft wurden bislang im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Medizin durchgeführt.⁵ Berücksichtigt man allerdings, dass die Ziele eines Mentoring-Programms wenig fachbezogen sind und in erster Linie darin bestehen, den Mentees konkrete Hilfestellung bei der Gestaltung des eigenen Karriereweges zu bieten, stellt das hinsichtlich seiner Zielgruppe relativ neue ARIADNE^{phil}Mentoring-Programm kein Novum dar. Dennoch wurde beschlossen, die Pilotphase des Programmes zu evaluieren, um besonders gelungene Inhalte oder auch Schwachstellen zu identifizieren.

Der Prozess der wissenschaftlichen Weiterqualifikation ist in den Geisteswissenschaften – wie in anderen Wissenschaftsdisziplinen auch – mit einer arbeits- und entbehrungsreichen Zeit verbunden. Die Entscheidung zu einer Promotion erfordert meist, entweder finanzielle Einbußen (z. B. aufgrund einer Teilzeitstelle, um Zeit zum Verfassen der Dissertation zu haben) oder Einschränkungen des Privatlebens hinzunehmen, da bei Ausübung einer Vollzeitstelle die Forschungsarbeiten in den Abendstunden und am Wochenende zu erbringen sind. Allgemein stellt Geenen 1994 (S. 87) fest, dass „die Arbeitswoche von WissenschaftlerInnen in der Regel weit mehr als 40 Stunden umfasst“.

Derartige Belastungen und die mitunter fehlende Einbindung in unterstützende Netzwerke können zu einem von außen induzierten, aber selbst vollzogenen Karrierestopp führen (vgl. Geenen 1994, S. 167), was einen erheblichen Ausfall wissenschaftlichen Potentials zur Folge hat. Das angebotene Mentoring-Programm hat zum Ziel, einen solchen Ausfall zu verhindern, indem den betreffenden Wissenschaftlerinnen Hilfestellung geboten und gleichzeitig Strategien zum Umgang mit den hohen Erwartungen aufgezeigt werden. Die Geisteswissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg können so mit einer wachsenden Zahl hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen rechnen. Je nachdem, wie stark der Rückzug talentierter Frauen aus der Wissenschaft abgemildert wird, kann die gesamte Fakultät von diesem Prozess in Form eines langfristig ansteigenden Anteils weiblicher Young Professionals profitieren.

⁵ Einen Überblick auf die in Deutschland angebotenen Mentoring-Programme bietet der Verein „Forum Mentoring e.V.“, der sich als Zusammenschluss von erfolgreichen Koordinatorinnen von Mentoring-Programmen für die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzt (<http://forum-mentoring.de/>).

2 ARIADNE^{phil} an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Mentoring-Programme zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind an der FAU nichts Neues: An ihren technischen und naturwissenschaftlichen Fakultäten werden sie als ARIADNEMentoring-Programme bereits seit sechs Jahren erfolgreich durchgeführt.¹ Auch die Medizinische Fakultät führt seit 2008 ein Mentoring-Programm durch. Hier wurde im Frühjahr 2010 bereits der zweite Durchlauf gestartet, der auf Basis der von den Verfassern durchgeführten begleitenden Evaluation in wesentlichen Bestandteilen an Bedürfnisse und Wünsche der TeilnehmerInnen angepasst wurde.

2.1 Ziel und Konzept von ARIADNE^{phil}

Wie alle bisherigen ARIADNE-Programme der FAU zielt auch ARIADNE^{phil} darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen über den Kontakt zu erfahrenen Habilitierten und ProfessorInnen auf dem Weg zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und ihnen Zugang zu aufstiegsrelevanten Netzwerken zu verschaffen. Mittel- und langfristig strebt das Programm an, die Chancen von Frauen auf Führungspositionen – insbesondere auf eine Professur – zu erhöhen. Geeigneten Frauen sollen akademische Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden, die sie durch einen Wissens- und Erfahrungstransfer über Strukturen, Prozesse und informelle Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes informieren, um so die Nachteile, die ihnen durch fehlende Einbindungen in männliche Netzwerke entstehen, auszugleichen. „Geeignet“ sind dem Leitfaden des ARIADNE^{phil}-Programms entsprechend Studentinnen mit Promotionswunsch, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen (vgl. Kluttig 2008, S. 4). Für die beiden Teilnehmergruppen von MentorInnen und Mentees formulierte die Projektkoordination im Einzelnen folgende Chancen und Ziele:

Chancen und Ziele für Mentees:

- Entwicklung der Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz
- Stärkung des Selbstbewusstseins
- Erwerb fachübergreifender Schlüsselqualifikationen
- Unterstützung in allen Belangen der Karriereplanung
- Hilfe bei der Errichtung und dem Ausbau sozialer Netzwerke

Chancen und Ziele für MentorInnen:

- Wissensweitergabe
- Qualifikationen auf- und ausbauen
- Gelegenheit zu Selbstreflexion
- Neue Impulse für die eigene Arbeit

¹ Ariadne trägt in der griechischen Mythologie die Rolle der Fruchtbarkeitsgöttin. Theseus gab sie für dessen Gang ins Labyrinth des Minotaurus den „Faden der Ariadne“ mit, der ihm die Rückkehr aus dem Labyrinth sichern sollte. Im übertragenen Sinn sollen die heute angebotenen ARIADNE-Programme jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen Orientierung und Hilfe auf dem oft unübersichtlichen und mit Hindernissen gespickten Karriereweg bieten.

2.1.1 Mentoringkonzept

Als Frauenfördermaßnahme richtet sich ARIADNEphil ausschließlich an weibliche Mentees, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Dies sind Studentinnen mit Promotionsziel oder andere Wissenschaftlerinnen aus den Bereichen Philosophie, Philologie, Soziologie, Psychologie und Theologie, die sich auf unterschiedlichen Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn befinden. Aus personalwirtschaftlicher Sicht handelt es sich also überwiegend um eine Population von so genannten „High-Potentials“, die als Mitarbeitende Entwicklungspotential über die derzeitigen Stellenanforderungen hinaus zeigen und vor einem Tätigkeitswechsel aufgrund einer Höherqualifizierung stehen (Thom und Habegger 2005, S. 51).

Vor diesem Hintergrund werden die Mentees im Rahmen von ARIADNEphil vorwiegend in einer *One-to-one Mentoring*-Beziehung betreut. Die Förderung in Form von Tandems scheint gerade für High-Potentials das effizienteste Mentoringkonzept zu sein, da hier die intensivste Förderung der Mentees gewährleistet ist (ebd.). Aufgrund der Anzahl der verfügbaren MentorInnen in Relation zu der Zahl der Mentees wird im Rahmen von ARIADNEphil für einige wenige Teilnehmerinnen auch *Gruppenmentoring* angeboten. In diesem Fall wird das klassische Tandem zum Trio erweitert.² Des Weiteren basiert ARIADNEphil, allerdings nur bei einigen Paaren, auf dem *Cross-Gender*-Konzept, d. h. die Mentees können prinzipiell sowohl von einer Professorin als auch einem Professor betreut werden. Diese Regelung ergibt sich zum einen aus der Tatsache, dass an der Philosophischen Fakultät der FAU faktisch mehr Professoren als Professorinnen zur Übernahme einer MentorInnenschaft zur Verfügung stehen. Zum anderen soll „aus der Not eine Tugend gemacht werden“, denn mit dem geschlechtsheterogenen Mentoring verbindet man die Hoffnung, dass die Mentees auch von männlichen Erfahrungshintergründen und deren unterschiedlichen Einbindungen in professionelle Netzwerke profitieren können. Darüber hinaus werden Männer – Professoren – für die spezifischen Probleme von Frauen im Universitätsbetrieb sensibilisiert. Schließlich kann dadurch auch einigen u. U. vorhandenen neidvollen Blicken auf die spezielle Frauenförderung die Schärfe genommen werden (Bausch 2007, S. 76).

Bezüglich der Ausgestaltung der Mentoring-Beziehung innerhalb der jeweiligen Tandems macht ARIADNEphil den TeilnehmerInnen keine Vorgaben. Da erfolgreiches Mentoring jedoch einen geschützten Raum voraussetzt, können und sollten die Tandems ihre jeweiligen Vorstellungen in einer *Mentoring-Vereinbarung* fixieren. Darüber hinaus werden Mentees und MentorInnen von der Dekanin der Philosophischen Fakultät und Fachbereichs Theologie zur Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen des ARIADNEphil-Programms von anderen Dienstpflichten freigestellt.

2.1.2 Matching

Das Matching der TeilnehmerInnen erfolgt anhand der ausführlichen Profilbögen, die während der Bewerbungsphase durch die Programmkoordination bereitgestellt wurden. Alle Personen, die als Mentee oder MentorIn am Programm teilnehmen möchten, erhalten einen zielgruppenspezifischen Profilbogen (vgl. Anhang E). Darin werden die Mentees über ihre fachliche Ausrichtung im Studium, über Zusatzqualifikationen und Praktika, aber auch über Pläne für die zukünftige berufliche und akademische Laufbahn, die MentorInnen zu ihrem Werdegang und Status in Studium und Beruf sowie zu verfügbarer Zeit und Form der Unterstützung, die sie für das Mentoring-Programm investieren wollen und können, befragt. Weiterhin werden alle potentiellen TeilnehmerInnen gebeten, ihre Interessen und Hobbies sowie die Motivation und ihre Erwartungen an das Mentoring-Programm mitzuteilen.

Auf Basis der eingeholten Daten wurde ein „Pool“ gebildet, aus dem die Programmkoordination Tandems bzw. Trios zusammengestellt hat.

Das augenfälligste Kriterium für das Matching von Mentoring-Beziehungen ergibt sich aus der Mentoring-Beziehung an sich: MentorInnen sollten gegenüber ihren Mentees einen *Erfah-*

² Aufgrund des Ausfalls einer der MentorInnen gab es in einem Fall die Konstellation aus einer MentorIn und drei Mentees.

rungsvorsprung haben. Daneben sollte aber auch „Hierarchiefreiheit“ berücksichtigt werden.³ MentorIn und Mentee sollen sich auf partnerschaftlicher Ebene treffen, fernab von täglichen Hierarchieabstufungen, Leistungsbeurteilungen und Kontrollen. Als MentorInnen eignen sich keine Personen, die als Vorgesetzte der Mentee fungieren. Darüber hinaus sollten die TandempartnerInnen auch fachlich zueinander passen („fachliche Passgenauigkeit“).⁴

Sollte es sich im Verlauf des Mentoringprozesses zeigen, dass die Passgenauigkeit der gebildeten Tandems trotz aller Bemühungen dennoch zu wünschen übrig läßt, könnte bei Bedarf auf Supervision durch die Projekt- und Programmkoordinatorinnen zurückgegriffen werden. Schließlich war aber durchaus auch ein „Partnerwechsel“ möglich, wenn sich zeigte, dass die Mentoringbeziehung unüberbrückbar zerrüttet war. Der Mentoringleitfaden soll helfen, den Beteiligten eine klare Vorstellung einer konstruktiven Mentoringbeziehung zu vermitteln, und dazu beitragen, rechtzeitig Probleme in der Tandembeziehung erkennen zu können.

2.1.3 Zeitablauf

Der Zeitablauf von ARIADNEphil ist gekennzeichnet durch die 15-monatige Laufzeit des Rahmenprogrammes, beginnend mit einer Auftaktveranstaltung zum Programmbeginn und zur Zusammenführung der Paare, endend mit einer Abschlussveranstaltung. Kurz nach dem offiziellen Programmstart im Januar 2009 wurden MentorInnen und Mentees Einführungsworkshops angeboten, die sie mit ihren Rollen, Aufgaben und Zielen vertraut machten. Nach einem knappen Jahr wurde den Mentees im Dezember 2009 eine Zwischenbilanzveranstaltung angeboten, in der die Mentoring-Beziehung und der Programmverlauf reflektiert wurden. Eine solche Veranstaltung sollte auch mit den MentorInnen noch vor dem Jahreswechsel 2009/10 abgehalten werden – aufgrund terminlicher Probleme wurde dieses Zwischenbilanztreffen aber erst am 3. Februar 2010 durchgeführt. Da die Laufzeit des Mentoring-Programms zu diesem Zeitpunkt nur noch drei weitere Monate andauern sollte, wurde auf die im Rahmen der programmbegleitenden Evaluation geplante Zwischenbefragung für MentorInnen verzichtet. Grund hierfür war einerseits, den MentorInnen mit der kurz darauf stattfindenden Abschlussbefragung nicht zu viel Aufwand mit der Beantwortung der Fragebögen aufzuerlegen. Andererseits war davon auszugehen, dass sich das Urteil über das Mentoring-Programm, über die Mentee und der Beziehung zu dieser in dem kurzen Intervall zwischen Februar und Mai 2010 nicht nennenswert ändern würde.

Ergänzt wird das Mentoring-Konzept durch ein umfangreiches, auf die Zielgruppe zugeschnittenes Seminar- und Trainingsprogramm zu karriererelevanten Themen, die der Kompetenzerweiterung und -stabilisierung dienen sollen. Netzwerktreffen bzw. Stammtische, die Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen WissenschaftlerInnen in ähnlicher Lage bieten, runden das Veranstaltungsangebot des Rahmenprogramms ab. Diese Veranstaltungen sind – ebenso wie die Treffen in den Tandems – Teil des Programms. Die Teilnahme an den gemeinsamen Terminen wird erwartet. Darüber hinaus besteht für die TeilnehmerInnen generell die Möglichkeit, an den Weiterbildungsangeboten des Büros der Frauenbeauftragten der FAU teilzunehmen.⁵

Der Abschluss der Pilotphase von ARIADNEphil fand im Rahmen einer Abschlussveranstaltung statt, auf der den TeilnehmerInnen offizielle Teilnahmezertifikate überreicht wurden. Tabelle 2.1 gibt einen Überblick des gesamten Rahmenprogramms.

³ Der Begriff „Hierarchiefreiheit“ ist in diesem Zusammenhang irreführend. Mit „Autoritätsfreiheit“ wäre die Forderung sicherlich besser umschrieben.

⁴ Vereinzelt wurde auch der Wunsch nach einem fachfremden Mentoring geäußert.

⁵ <http://www.frauenbeauftragte.uni-erlangen.de>

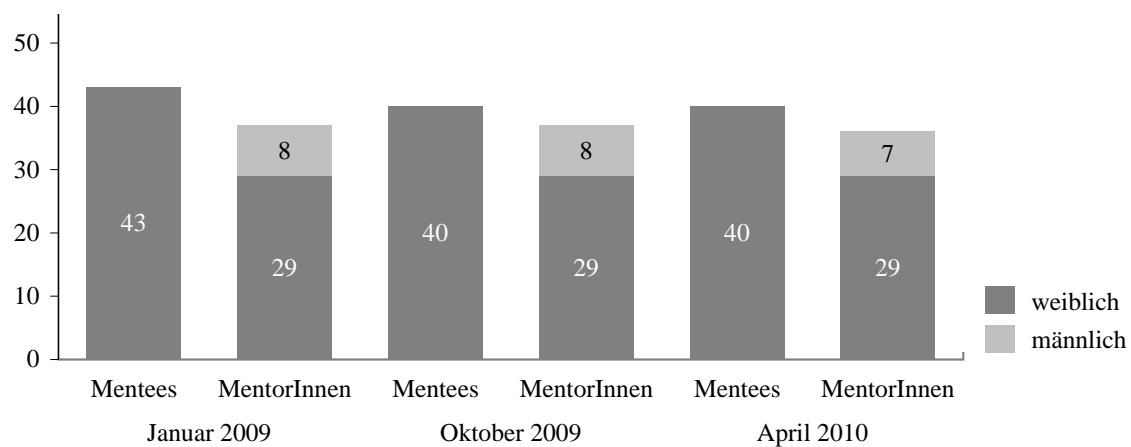
Tabelle 2.1: Die Pilotphase im zeitlichen Verlauf (Januar 2009 – April 2010)

Januar 2009	Offizielle Auftaktveranstaltung Mentoring- Einführungsworkshop für MentorInnen Mentoring- Einführungsworkshop für Mentees
Februar 2009	Beginn der Tandemarbeit
Mai bis November 2009	1. ARIADNEphil-Stammtisch Info-Abend „Promovieren“ Workshop „Lernen zu beraten“ Vortrag „Networking“ 2. ARIADNEphil-Stammtisch Workshop „Karriereplanung für Doktorandinnen“ Workshop „Stilsicher in Wissenschaft“
Dezember 2009 bis Januar 2010	Zwischenbilanztreffen für Mentees Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“
Februar 2010	Zwischenbilanztreffen für MentorInnen 3. ARIADNEphil-Stammtisch Workshop „Lehreinstieg leicht gemacht“ Workshop „Beraten im Mentoring“
April 2010	Offizielle Abschlussveranstaltung Beendigung der Tandemarbeit

2.2 TeilnehmerInnen am ARIADNEphil-Programm

Die Pilotphase des ARIADNEphilMentoring-Programms beginnt im Januar 2009 mit 80 Personen: 43 Mentees, 29 Mentorinnen und acht Mentoren. Die Mentees setzten sich aus 20 Studentinnen, 14 Doktorandinnen sowie 9 Post-Doktorandinnen bzw. Habilitandinnen zusammen. Bis Oktober 2009 schied aus jeder der drei Gruppen je eine Mentee aus dem Programm aus, da kein Interesse (mehr) an einer wissenschaftlichen Laufbahn bestand. Im November beendete einer der Mentoren seine Mitarbeit. So zählte ARIADNEphil zum Ende der Pilotphase 40 Mentees, 29 Mentorinnen und sieben Mentoren. Diese bildeten 35 Tandems und zwei Trios. Eine weitere Kombination bestand aus einer MentorIn mit drei Mentees.

Aufgrund der geringen Fallzahlen der Mentoren werden sie für die im vorliegenden Bericht dargestellten Auswertungen mit ihren weiblichen Kolleginnen zu einer Gruppe zusammengefasst.

**Abbildung 2.1:** Entwicklung der TeilnehmerInnenzahl der ARIADNEphil-Pilotphase von Januar 2009 bis April 2010

2.3 Rücklaufquoten und Zusammensetzung der Befragtengruppen

Im ersten und dritten Befragungszeitfenster wurden alle TeilnehmerInnen von ARIADNEphil – in der Zwischenbefragung lediglich die Mentees – zu ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm, der Mentoringbeziehung bzw. dem Mentoringpartner und der Bewertung des Rahmenprogramms befragt. Die erste Befragung wurde unmittelbar nach Ablauf der Auftaktveranstaltung und den jeweiligen Starttreffen der Mentees bzw. MentorenInnen durchgeführt (Ende Januar bis Anfang März 2009). Die zweite Umfrage für Mentees erfolgte nach dem an diese gerichteten Zwischenbilanztreffen (Anfang Januar bis Mitte Februar 2010). Die dritte und abschließende Befragung fand nach der offiziellen Abschlussveranstaltung des Programms statt (Ende Mai bis Mitte Juni 2010). Die Rücklaufquoten der einzelnen Erhebungen können Tabelle 2.2 entnommen werden.

Tabelle 2.2: Rücklaufquoten der Onlineumfragen nach Teilnehmergruppen

	1. Befragung		2. Befragung		3. Befragung	
	n	%	n	%	n	%
Mentees	37	86,0	28	70,0	29	72,5
MentorInnen	30	81,1	-	-	19	52,3
insgesamt	67	83,8	28	70,0	48	63,2

3 Evaluationskonzept

Unter „Evaluation“ verstehen wir die „systematische Anwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden zur Beurteilung der Konzeption, Ausgestaltung, Umsetzung und des Nutzens sozialer Interventionsprogramme“ (Rossi und Freeman, 1990, S.18). Das Erkenntnisinteresse der Evaluationsforschung beschränkt sich im Gegensatz zur Grundlagenforschung auf den Erfolg oder Mißerfolg eines solchen Interventionsprogramms und seiner Bestandteile (vgl. Bortz und Döring 2006, S. 98). Ziel von Evaluation ist in erster Linie, einen Beitrag zur Verbesserung von Qualität zu leisten (vgl. Kromrey 2006, S. 239). Je nach Erkenntnis- und Verwertungsinteresse kann ein Evaluationsverfahren verschiedene Schwerpunkte setzen. Wird bereits die Phase der Programmentwicklung evaluiert, beteiligt sich die Evaluation aktiv (formativ) an der Ausgestaltung einer Maßnahme. In der Phase der Implementation einer Maßnahme (on-going) hat die Evaluation Kontroll- und Beratungsfunktion: Sie soll den Verlauf des Programms steuern und rechtzeitig Korrekturmöglichkeiten aufzeigen, um gegebenenfalls gegensteuern und das Programm neu justieren zu können. Nach Abschluss eines Projektes hat die Evaluation die Aufgabe, die Maßnahme hinsichtlich ihrer Zielvorgaben zu bewerten, d. h. sie ist bilanzierend und ergebnisorientiert (summativ).

Die ARIADNE_{phil}-Evaluation enthält ihrer programmbegleitenden Ausgestaltung alle drei Aspekte. Sie kann also gleichzeitig sowohl als Begleit- als auch als Wirkungsforschung verstanden werden. Mit den Ergebnissen des *formativen* Teils der Evaluation wird ein direktes Feedback zu den durchgeführten Workshops und Seminaren geliefert und Qualitätssicherung sowie Optimierung des Programms ermöglicht. Mit dem *summativen* Teil der Evaluation wird die Erfüllung der mittelfristigen Erwartung untersucht, wie sie von den Frauenbeauftragten und der Programmkoordination bei Einrichtung des Programms formuliert wurden.

Nach Stockmann 2006 (S.19) können Evaluationen vier Funktionen zugeschrieben werden:

- *Erkenntnisfunktion*

Es soll ermittelt werden, ob ein Interventionsprogramm die Zielgruppe erreicht und welche Bedürfnisse diese hat. Weiterhin werden die Träger auf ihre Eignung geprüft, das Programm effektiv und effizient umzusetzen. Die so gesammelten Informationen können für anstehende Steuerungsentscheidungen genutzt werden.

- *Kontrollfunktion*

Im Laufe der Evaluation eines Programms erlangt man Informationen, die Rückschlüsse auf die Mitarbeit der Beteiligten zulassen. Stockmann schreibt Evaluationen daher eine indirekte Form der Kontrolle zu.

- *Dialog- /Lernfunktion*

Insbesondere bei programmbegleitenden Evaluationen können Informationen schon während des Programmverlaufs bereit gestellt werden, die zeitnah über Erfolge und Defizite aufklären und so Handlungsempfehlungen für die weitere Zusammenarbeit liefern.

- *Legitimierungsfunktion*

Mittelgeber und Organisationsgremien sind aufgrund der Evaluationsergebnisse in der Lage, ihr durchgeführtes Programm auf seine Legitimation hin zu prüfen und so zu entscheiden, ob eine Wiederholung gerechtfertigt und erfolgversprechend ist.

Damit das *Evaluationsurteil* nicht rein subjektiv bleibt, muss nach objektivierbaren Regeln vorgegangen werden. Kriterien zur Messung des Erfolgs oder Misserfolgs eines Mentoring-Pro-

gramms existieren bis dato nur in Ansätzen.¹ Auch die Effizienz des Programms im ökonomischen Sinne kann nicht betrachtet werden, da dies eine zusätzliche Einbeziehung der Kosten in Relation zur erreichten Wirkung voraussetzen würde. Stattdessen können nur die *Durchführung* sowie die *Effektivität bzw. kurzfristige Wirksamkeit* des Mentoring-Projekts bewertet werden.

Bei der Evaluation der Pilotphase von ARIADNEphil wird ein bereits in ähnlich gelagerten Evaluationen von Mentoring-Programmen erprobter Kriterienkatalog berücksichtigt (vgl. Hofmann-Lun et al., 1999, S.131). Für die Durchführung lassen sich folgende zehn Kriterien bzw. Rahmenbedingungen benennen:

Tabelle 3.1: Kriterienkatalog zur erfolgreichen Durchführung von Mentoring-Programmen

1.	Klare Zielsetzung
2.	Unterstützung durch das Top-Management
3.	Ausreichende Informationen über die Ziele und das Konzept des Programms
4.	Berücksichtigung der Erwartungen der Mentees und MentorInnen
5.	An der Zielsetzung orientierte Auswahl- und Matchingprozesse
6.	Begleitseminare für Mentees
7.	Trainings für MentorInnen
8.	Ausreichender Raum für den Austausch innerhalb der Gruppe der Mentees und der MentorInnen
9.	Integration des Mentoring-Programms in die Führungskräfteentwicklung
10.	Realistische Erwartungen und Anforderungen

Wenn auch in erster Linie, wie von den Programmverantwortlichen ausdrücklich betont, die *Zufriedenheit* der TeilnehmerInnen mit der Pilotphase des ARIADNEphil-Programms wichtig ist, handelt es sich beim Instrument des Mentorings selbstverständlich um ein *Entwicklungskonzept*, bei dem die Effekte in der Regel erst längerfristig sichtbar werden. So ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren frühestens nach etwa fünf Jahren messbar (vgl. Barzantny, 2008). Es ist demnach schwierig, außer der Zufriedenheit weitere Indikatoren zur Messung der Wirksamkeit eines Mentoring-Programms speziell in und nach der Pilotphase zu finden. Dazu kommt, dass selbst kurzfristige Karriere sprünge wie z. B. eine plötzliche Zunahme an Publikationen einzelner Teilnehmerinnen sich nicht kausal auf die Mentoring-Maßnahme zurückführen lassen müssen, denn eine Mentee kann im Laufe des Programms auch durch andere Impulse in ihrer Entwicklung beeinflusst werden. Mit anderen Worten: Effekte des Programms von sonstigen Stimuli zu unterscheiden, denen eine Person im Laufe ihrer Entwicklung ausgesetzt ist, ist nicht ohne Weiteres möglich.²

Als Zwischenschritte auf dem Weg zur Erhöhung des Anteils der Wissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie ist jedoch der Aufbau beruflich-strategischer Netzwerke im Hinblick auf die Evaluation des Programms von besonderer Bedeutung. Ob diesbezüglich Erfolge erreicht wurden, steht im Rahmen der Evaluation ebenso zur Diskussion wie die Frage nach der Zufriedenheit mit den zugeordneten Mentoring-Paaren und den einzelnen Inhalten des Mentoring-Programms (Veranstaltungen, Stammtische, Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltungen). Weiterhin wird ein besonderes Augenmerk auf die Gesamtbeurteilung von ARIADNEphil und der Programmkoordination gelegt.

Die konkrete Umsetzung der Evaluation erfolgt durch:

- Begleitung ausgewählter Veranstaltungen im Rahmenprogramm

¹ Kriterien der Qualitätssicherung von Mentoring-Projekten werden derzeit im „Forum Mentoring“ intensiv diskutiert (<http://forum-mentoring.de/>).

² Zur Schwierigkeit, Erfolge von Mentoring-Programmen von anderen Faktoren zu isolieren, vgl. Höppel 2003 und Maurer und Meyerhofer 2003, zitiert nach Barzantny 2008.

3 Evaluationskonzept

- Onlineumfragen zu den Veranstaltungen im Rahmenprogramm
- Onlineumfragen zur Mentoringbeziehung und dem Matching der TeilnehmerInnen
- Auswertung von Unterlagen und Umfragen sowie Ergebnispräsentation

Um möglichst spezifische Empfehlungen treffen zu können, wurde im Rahmen der Onlineumfragen neben den gestellten kategorialen Fragen auch die Möglichkeit gegeben, sich zu einzelnen Themenbereichen ausführlich in Form von schriftlichen Kommentaren zu äußern. Diese beziehen sich insbesondere auf empfundene Stärken und Schwächen des Mentoring-Programms.

Wie weiter oben ausgeführt, kann die Evaluation des *ARIADNEphil* Mentoring-Programms keine Auskunft darüber liefern, ob das abgeschlossene Mentoring-Programm den teilnehmenden Mentees tatsächlich einen karrierebezogenen Nutzen gebracht hat. Um darüber mittel- und langfristig Informationen zu erhalten, wurden die Mentees bei der abschließenden Befragung im Mai 2010 danach gefragt, ob sie bereit wären, an zukünftigen Umfragen bezüglich ihrer Berufskarrieren teilzunehmen. Diejenigen 26 Mentees, die sich dazu ausdrücklich bereit erklärt haben, sollen Ende 2012 erneut kontaktiert und zu ihrem bis dahin vollzogenen Werdegang befragt werden.

4 Rahmenprogrammevaluation

Im Folgenden werden die einzelnen Veranstaltungen untersucht, die den MentorInnen und Mentees im Laufe des ARIADNE*phil*Mentoring-Programms angeboten wurden. In den durchgeführten Online-Befragungen wurden die MentorInnen und Mentees zunächst gefragt, ob sie an den einzelnen Veranstaltungen des Rahmenprogramms teilgenommen haben. Falls dies zutraf, wurden im Anschluss relevante Einzelaspekte der entsprechenden Veranstaltung bewertet. Dabei sollte anhand von Ratingskalen die Zufriedenheit bezüglich der jeweiligen Aspekte angegeben werden.¹ Die Ergebnisse der so durchgeführten Rahmenprogrammevaluation werden in diesem Bericht in fünf Blöcke aufgeteilt:

- Der Leitfaden zum ARIADNE*phil*Mentoring-Programm (Kapitel 4.1).
- Allgemeine Veranstaltungen für MentorInnen und Mentees (Kapitel 4.2).
- Exklusiv an MentorInnen gerichtete Veranstaltungen (Kapitel 4.3).
- Exklusiv an Mentees gerichtete Veranstaltungen (Kapitel 4.4).
- Stammtische (Kapitel 4.5).

Tabelle 4.1 zeigt auf einen Blick, differenziert nach relevanten inhaltlichen Aspekten, wie die einzelnen Angebote von den TeilnehmerInnen beurteilt wurden. In dieser Tabelle bleiben aus Gründen der Übersichtlichkeit jedoch sämtliche Aspekte außen vor, die spezielle Bestandteile einzelner Veranstaltungen waren. Tabellen zu diesen spezifischen Aspekten finden sich an den entsprechenden Stellen dieses Kapitels.

An dieser Stelle muss auf die zum Teil sehr geringen Fallzahlen hingewiesen werden – so können die Bewertungen einiger Veranstaltungen (insbesondere jene der unteren Hälfte von Tabelle 4.1) nicht als solide Resultate betrachtet werden. Im Verlauf der weiteren Ausführungen soll mithilfe abgegebener Kommentare der BefragungsteilnehmerInnen erörtert werden, ob auch solch mäßig besuchte Bestandteile des Rahmenprogramms auf eine positive Resonanz seitens der Zielgruppe gestoßen sind.

4.1 Beurteilung des Leitfadens

Alle MentorInnen und Mentees, die an der ersten Befragung teilgenommen haben, gaben an, den Leitfaden zum ARIADNE*phil*Mentoring-Programm erhalten zu haben. Tabelle 4.2 zeigt, dass sich nahezu alle MentorInnen mit den Inhalten des Leitfadens auseinander gesetzt haben: Ein gutes Drittel ausführlich, etwas mehr als die Hälfte zumindest oberflächlich. Allerdings gaben auch drei MentorInnen an, dem Leitfaden keinerlei Beachtung gewidmet zu haben.

Unter den Mentees fiel die Beschäftigung mit dem Leitfaden noch erfreulicher aus: Drei Viertel beschäftigten sich intensiv mit dessen Inhalten, ein Viertel gab an, sich oberflächlich mit dem Leitfaden beschäftigt zu haben.

¹ Die eingesetzten Ratingskalen reichen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“ bzw. als „Schulnotenskalen“ von 1=„sehr gut“ bis 6=„ungenügend“.

Tabelle 4.1: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit einzelnen Aspekten der ...veranstaltung waren.“

Aufaktver- anstaltung				Zwischenbilanz- veranstaltung				Abschlussver- anstaltung				Workshop für Mentor- Innen / Mentees			
MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees	
m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s
Aspekt	m	s	%	m	s	%	n	m	s	%	n	m	s	%	n
Organisation	1,9	0,8	1,4	0,6	1,9	0,9	1,5	0,8	1,8	0,9	2,2	1,0	1,7	0,7	0,7
Ablauf	-	-	-	-	-	-	1,5	0,8	1,8	0,7	2,8	1,0	2,0	0,8	0,8
Atmosphäre	1,9	0,7	1,6	0,6	1,9	1,1	1,3	0,5	1,9	0,7	1,9	0,5	1,6	0,7	0,7
Rahmen	2,3	1,0	1,7	0,6	2,0	0,7	1,3	0,5	1,9	0,7	2,2	0,7	1,8	0,6	0,6
Inhalte	-	-	-	-	-	-	1,8	0,7	2,1	0,6	3,1	1,0	2,0	0,9	0,9
Nützlichkeit	2,4	1,1	2,1	1,1	2,8	0,4	1,8	0,5	2,6	0,9	3,4	0,9	1,9	0,9	0,9
Unterlagen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	1,1	2,0	0,8	0,8
ReferentIn	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,2	1,0	1,7	0,9	0,9
Didaktik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,9	0,9	1,8	0,8	0,8
Teilnahme?	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
ja	22	75,9	30	81,1	5	26,3	7	25,0	8	42,1	17	58,6	29	78,4	29
nein	7	24,1	7	18,9	14	73,7	21	75,0	11	57,9	12	41,4	8	21,6	8
insgesamt	29	100,0	37	100,0	19	100,0	28	100,0	19	100,0	29	100,0	37	100,0	37

Info- abend				Workshop Karriere- planung				Workshop stilischer in Wissenschaft				Workshop Rhetorik in der Wissenschaft				Workshop Lehreinsteig leicht gemacht				Workshop Lernen zu beraten				Workshop Beraten im Mentoring			
MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees		MentorInnen		Mentees	
m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s	m	s
Aspekt	m	s	%	m	s	%	n	m	s	%	n	m	s	%	n	m	s	%	n	m	s	%	n	m	s	%	n
Organisation	1,6	0,5	1,7	1,1	1,5	0,7	2,0	1,4	0,6	1,7	1,4	1,4	0,5	2,0	1,0	2,6	0,9	2,0	0,8	2,2	0,9	2,0	0,7	2,2	0,8	2,0	0,7
Ablauf	-	-	-	-	-	-	2,0	1,4	0,6	1,5	1,1	1,1	0,4	2,6	0,9	2,6	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atmosphäre	2,1	0,6	1,9	1,1	2,0	0,0	1,0	1,3	0,5	1,4	1,4	1,3	0,8	1,8	0,8	2,0	0,8	2,2	0,8	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,8
Rahmen	2,0	0,5	2,1	1,1	2,0	1,4	2,0	1,5	0,6	1,4	1,3	1,3	0,5	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
Inhalte	1,9	0,6	2,0	1,0	2,0	1,4	2,0	1,3	0,5	1,4	1,3	1,4	0,8	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
Nützlichkeit	2,1	1,0	1,9	1,2	2,0	1,4	2,0	1,5	0,6	1,4	1,3	1,4	0,8	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
Unterlagen	-	-	-	-	-	-	2,0	1,4	0,6	1,4	1,3	1,4	0,8	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
ReferentIn	-	-	-	-	-	-	2,0	1,4	0,6	1,4	1,3	1,4	0,8	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
Didaktik	-	-	-	-	-	-	1,5	0,7	0,6	1,4	1,3	1,4	0,8	2,6	1,1	2,6	0,8	2,4	1,0	2,4	1,1	2,5	1,0	2,4	1,1	2,4	0,9
Teilnahme?	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
ja	8	28,6	7	25,0	2	7,1	4	14,3	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7	24,1	7
nein	20	71,4	21	75,0	26	92,9	24	85,7	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22	75,9	22
insgesamt	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28	100,0	28

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeiten vom 29.01. – 01.03.2009 [n=30 MentorInnen und n=37 Mentees], 07.01. – 15.02.2010 [n=28 Mentees] und 28.05. – 19.06.2010 [n=19 und n=29 Mentees]; Ratingskalen von 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Tabelle 4.2: „Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?“

	MentorInnen		Mentees	
	n	%	n	%
ja	11	36,7	28	75,7
ja, aber nur oberflächlich	16	53,3	9	24,3
nein	3	10,0		-
insgesamt	30	100,0	37	100,0

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009 [n=30 MentorInnen und n=37 Mentees]

Wichtiger als die bloße Auseinandersetzung mit dem Leitfaden ist dessen erwarteter Nutzen für die TeilnehmerInnen. Daher wurden diese gebeten, ihre Einschätzung hinsichtlich der „Aufmachung“, des „Informationsgehalts“ und der „Nützlichkeit“ anzugeben (siehe Tabelle 4.3). Die Mentees bewerteten den Leitfaden dabei über alle abgefragten Dimensionen besser als die MentorInnen. Die „Aufmachung“ gefiel beiderseits am besten: m=1,8 (MentorInnen); m=1,6 (Mentees). Dabei belegt die relativ geringe Streuung ein relativ homogenes Antwortverhalten.² Der „Informationsgehalt“ wurde von beiden TeilnehmerInnenseiten mit Werten von m=2,1 bzw. m=1,7 ebenfalls gut bewertet. Die „Nützlichkeit“ wurde am wenigsten gut beurteilt – dennoch legen die Ergebnisse den Schluss nahe, der überwiegende Teil der MentorInnen und Mentees habe dem Leitfaden nützliche Aspekte entnehmen können. Zwei Kommentare, die im Rahmen der Online-Befragungen abgegeben wurden, beziehen sich direkt auf den Leitfaden:

- „Das erste Treffen mit meiner/meinem MentorIn war sehr positiv; wir haben anhand des Leitfadens konkrete Schritte vereinbart und das große Ziel 'Magisterarbeit' in kleine Zwischenziele zerlegt.“ (Mentee)
- „Es muss z.B. keine kostbare Zeit auf das Durchgehen des Leitfadens verwendet werden, wenn alles, was dazu gesagt wird, ist, dass man den jeweiligen Aspekt jeweils individuell gestalten sollte. Mehr Erfahrungsberichte und konkrete Beispiele wären schöner gewesen.“ (MentorIn)

Tabelle 4.3: „Wie bewerten Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens?“

	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Aufmachung	1,8	0,7	1,6	0,6
Informationsgehalt	2,1	0,9	1,7	0,7
Nützlichkeit	2,4	0,7	1,9	0,9

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009 [n=30 MentorInnen und n=37 Mentees]; Schulnotenskalen von 1=„sehr gut“ bis 6=„ungenügend“

4.2 Evaluation der Rahmenveranstaltungen: Auftakt, Zwischenbilanz und Abschluss

Um die TeilnehmerInnen mit Inhalten und Zielen des Mentoring vertraut zu machen sowie Gelegenheit zum gegenseitigen Kennenlernen und zu einem (zwischenzeitlichen) Feedback zu geben,

² Tatsächlich wurde sowohl von MentorInnen als auch von Mentees schlechtestenfalls der neutrale Wert „3“ angegeben.

gab es im Laufe des ARIADNE ϕ ilMentoring-Programms allgemeine Rahmenveranstaltungen. Dabei handelt es sich um die Auftaktveranstaltung am 21. Januar 2009, das für MentorInnen (3. Februar 2010) und Mentees (9. Dezember 2009) separat angebotene Zwischenbilanztreffen sowie die offizielle Abschlussveranstaltung am 28. April 2010.

4.2.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Die Auftaktveranstaltung, die im Festsaal des UNICUM³ in Erlangen abgehalten wurde, diente in erster Linie dem Zweck, eine Einführung in das ARIADNE ϕ ilMentoring-Programm zu bieten. Im Anschluss an die Begrüßung durch die damalige Programmkoordinatorin Frau Dipl. Pol. Stefanie Wolf referierte Frau Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm⁴ zum Thema „Was ist Mentoring und wozu soll es dienen?“. Im weiteren Verlauf der Veranstaltung wurden die Mentoringteams bekannt gegeben und der bereits erläuterte Leitfaden zum Mentoring-Programm ausgehändigt. Abschließend bot sich den TeilnehmerInnen bei einem Empfang im Senatssaal die Gelegenheit, sich mit anderen TeilnehmerInnen von ARIADNE ϕ il auszutauschen. Somit bot sich ein guter Rahmen, einen ersten Austausch mit der/dem Mentoring-PartnerIn vorzunehmen – sofern diese/dieser anwesend war.

Das Zwischenbilanztreffen wurde für beide Teilnehmergruppen getrennt durchgeführt und bot den TeilnehmerInnen in erster Linie Gelegenheit zu einem Feedback, zur (Selbst-) Reflektion und zu Nachbesserungswünschen. Im Wesentlichen stand diesbezüglich der Verlauf und die Entwicklung der Mentoring-Beziehung im Vordergrund. An beiden Terminen stellte Herr Dr. Reinhard Wittenberg⁵ im Laufe der von Frau Dr. Annika Eder-Dietsch⁶ moderierten Veranstaltungen erste Ergebnisse der programmbegleitenden Evaluation vor. Auf dem Treffen der Mentees im Dezember 2009 hielt Herr Dipl.-Sportwiss. Dominik Ritter im Anschluss daran einen Workshop, in welchem eine aktuelle Bewertung des Mentoring-Programms und ein Ausblick auf dessen weiteren Verlauf vorgenommen wurde. Die Veranstaltung für die MentorInnen endete in einem offenen Austausch über deren bisherige Eindrücke vom Programmverlauf. Sowohl die gesammelten Inhalte des Workshops als auch jene der offenen Diskussion werden in Kapitel 4.2.3 näher erläutert.

Etwa 15 Monate nach dem Auftakt des ARIADNE ϕ ilMentoring-Programms wurden das Rahmenprogramm und der Mentoringverlauf im Rahmen einer Abschlussveranstaltung im UNICUM Erlangen am 28. April 2010 beendet und rückblickend betrachtet. Auch diese Veranstaltung wurde durch Frau Dr. Eder-Dietsch moderiert. Nach einem Grußwort von Frau Prof. Dr. Heidrun Stein-Kecks⁷ informierte Herr Dr. Wittenberg über die bis dahin gewonnenen Ergebnisse der programmbegleitenden Evaluation. Im Anschluss daran kamen MentorInnen und Mentees dazu, ihre Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm zu schildern. Bevor der Abend bei einem Buffet und ungezwungenen Unterhaltungen seinen Ausklang fand, wurden den anwesenden Mentoring-TeilnehmerInnen ein Zertifikat über die aktive Teilnahme am ARIADNE ϕ ilMentoring-Programm⁸ überreicht.

³ Das UNICUM ist ein Gastronomiebetrieb in einer Jugendstilvilla (errichtet 1913) in Erlangen, der auch Tagungsräume und einen Festsaal für offizielle Anlässe bietet.

⁴ Neben ihrer Position als Lehrstuhlinahberin des Lehrstuhls für Sozialpsychologie ist Frau Prof. Dr. Abele-Brehm Vorstand im Interdisziplinären Zentrum für Arbeitsmarkt und Arbeitswelt der Universität Erlangen-Nürnberg.

⁵ Herr Dr. Wittenberg ist Akademischer Direktor am Lehrstuhl für Soziologie und Empirische Sozialforschung der FAU. Er leitet die Evaluation der ARIADNE ϕ med- und ARIADNE ϕ ilMentoring-Programme an der FAU.

⁶ Frau Dr. Eder-Dietsch ist als Nachfolgerin von Frau Dipl. Pol. Stefanie Wolf für die Koordination des ARIADNE ϕ ilMentoring-Programms zuständig und wird auch im zweiten Durchlauf des Mentoring-Programms (Start: Juli 2010) die hauptverantwortliche Koordinatorin sein.

⁷ Frau Prof. Dr. Stein-Kecks ist seit 1999 Professorin für Mittlere und Neuere Kunstgeschichte an der Universität Erlangen-Nürnberg.

⁸ Die Erlangung des Zertifikats war an Auflagen wie z.B. den Besuch eines Teils der angebotenen Veranstaltungen und dem Verfassen eines persönlichen Erfahrungsberichts gebunden.

4.2.2 Veranstaltungsteilnahme

Die Auftaktveranstaltung wurde von beiden Teilnehmergruppen sehr gut besucht: 22 MentorInnen (75,9%) und 30 Mentees (81,1%) waren entsprechend der Angaben, die im Rahmen der ersten Online-Befragung gesammelt wurden, hier anwesend. Von den nicht anwesenden Mentoring-TeilnehmerInnen gaben MentorInnen und Mentees als Grund für ihr Nicht-Erscheinen etwa zum gleichen Teil an, verhindert gewesen zu sein (16,7% bzw. 16,2%). Interessanter ist allerdings, dass keine der BefragungsteilnehmerInnen die Antwortoption „Weil meine MentorIn (meine Mentee) nicht anwesend war“ äußerte. Offensichtlich scheint die Motivation zum Besuch der Auftaktveranstaltung in erster Linie darin zu liegen, allgemeine und vorbereitende Informationen zum Thema Mentoring zu gewinnen.

Die beiden Zwischenbilanzveranstaltungen stießen auf wesentlich geringere Resonanz. Lediglich fünf Mentorinnen (26,3% der Befragten) und sieben Mentees (25% der Befragten) waren bei dieser wichtigen Feedbackveranstaltung anwesend. Berücksichtigt man den Umstand, dass der Anteil der aktiv ins Mentoring-Programm eingebundenen Personen auch in größerem Umfang an den Befragungen teilnimmt, fällt die Teilnehmerquote der Zwischenbilanztreffen noch enttäuschender aus. Die unter Kapitel 4.2.3 vorgestellten Zufriedenheitswerte zu inhaltlichen und formalen Aspekten der Veranstaltung können vor diesem Hintergrund nur als Tendenzwerte aufgefasst werden.

Wesentlich höhere Besucherzahlen konnte die Abschlussveranstaltung verzeichnen: Acht der an der Abschlussbefragung teilnehmenden MentorInnen (42,1%) gaben an, diese besucht zu haben. Von den Mentees waren – den Auszählungen der Befragungsdaten entsprechend – sogar über die Hälfte anwesend (n=17 bzw. 58,6%). Dies war besonders erfreulich, da die Koordination des ARIADNE^{phil}Mentoring-Programms viel Mühe investiert hatte, um dem Anlass den gebührenden Rahmen zu bieten.

4.2.3 Bewertung der Veranstaltungen

Die Ergebnisse der ersten Online-Befragung zeigen, dass die **Auftaktveranstaltung** – wenn auch mit leichten Abstrichen – insgesamt betrachtet positiv bei den TeilnehmerInnen angekommen ist (siehe Tabelle 4.4). Insbesondere die Organisation erhielt im Durchschnitt sehr überzeugende Beurteilungen (MentorInnen: m=1,9; s=0,8; Mentees: m=1,4; s=0,6). Auch die Atmosphäre und die Vorstellung des Mentoring-Programms – was den eigentlichen Kern der Veranstaltung darstellte – wurden von beiden Teilnehmergruppen gut bewertet. Allerdings zeigte sich auch, dass sich nicht allen BesucherInnen die „Nützlichkeit“ der Veranstaltung gänzlich erschloss. Des Weiteren waren einige TeilnehmerInnen der Meinung, die Veranstaltung wäre in ihrer Dauer zu lang gewesen. Dennoch liegen die Mittelwerte dieser beiden Aspekte bei MentorInnen und Mentees immer noch unterhalb des theoretischen Mittelwerts von m=3,0 – also im positiven Bereich. Dies trifft insbesondere auf den über alle abgefragten Items errechneten Durchschnitt zu (MentorInnen: m=2,2; Mentees: m=1,8). Im Folgenden sind einige Kommentare wiedergegeben, die im Laufe der programmbegleitenden Evaluation gesammelt werden konnten. Die positiven Eindrücke der quantitativen Auswertungen wurden durch folgende Aussagen untermauert:

- „Ich bin sehr angetan von der Atmosphäre, die durch die Organisatorinnen bewirkt wird und habe die Auftaktveranstaltung als sehr wichtig für mich empfunden.“ (MentorIn)
- „Auftaktveranstaltung war sehr gut, da man auch andere MentorInnen kennengelernt hat.“ (MentorIn)
- „Motivierende Auftaktveranstaltung.“ (Mentee)

Ein kritischeres Licht werfen die folgenden Kommentare auf die Auftaktveranstaltung:

- „Meine sog. Mentee war nicht auf der Auftaktveranstaltung und hat sich bisher nicht mit mir in Verbindung gesetzt. Ich sehe es nicht als meine Aufgabe an, den Kontakt herzustellen, zumal ich keine Kontaktadresse habe. Wenn mir nicht eine nachvollziehbare Erklärung für dieses Schweigen gegeben werden kann, halte ich das für einen recht unglücklichen Anfang.“ (MentorIn)
- „Die Info- wie die Auftaktveranstaltung empfand ich als negativ, weil völlig simple Fakten, die äußerst leicht verständlich sind, auf eine Weise vermittelt wurden (Stichwort: Video-Beamer), als sei man kein Mitglied einer Hochschule, sondern eines Kindergartens.“ (Mentee)
- „Sollte es wieder Veranstaltungen wie diesen Auftakt geben, bitte ich zu überlegen, wie man die wenigen Informationen vielleicht kompakt, sachlich und schlicht vermitteln könnte, ohne darum so ein großes Aufheben zu machen.“ (Mentee)

Die erste Äußerung stellt einen Bezug zu dem bereits im Leitfaden des Mentoring-Programms festgehaltenen Grundsatz her (vgl. Kluttig 2008, S.16), dass die Initiative in der Mentoringbeziehung von der Mentee ausgehen sollte – schließlich ist sie es, die aus dem Betreuungsverhältnis wertvollen und nachhaltigen Nutzen ziehen will. Vor diesem Hintergrund ist es vor allem Aufgabe der Mentees, bereits zu Beginn der Mentoring-Phase Engagement zu zeigen und zentrale Angebote des Rahmenprogramms (wie eben die Auftaktveranstaltung) wahrzunehmen.

Die beiden von Mentees abgegebenen Kommentare konkretisieren das bereits festgehaltene Ergebnis einer nicht optimalen Nützlichkeit und Dauer der Veranstaltung: Anscheinend empfanden einige TeilnehmerInnen die Darstellung der gebotenen Informationen als zu detailliert und umfangreich. Ob man hier allerdings künftig gegensteuern sollte, muss sorgfältig abgewogen werden, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass nur einige Personen die hier ermittelte Auffassung teilen.

Tabelle 4.4: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Auftaktveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Organisation	1,9	0,8	1,4	0,6
Vortrag „Was ist Mentoring“ (Prof. Dr. Abele-Brehm)	2,2	1,1	1,8	1,0
Atmosphäre	1,9	0,7	1,6	0,6
Rahmen	2,3	1,0	1,7	0,6
Dauer	2,7	0,9	2,1	1,0
Nützlichkeit	2,4	1,1	2,1	1,1
Zusammentreffen mit Mentees/MentorInnen	1,9	1,1	2,0	1,3
Vorstellung ARIADNE _{phil}	2,0	0,6	1,6	0,8
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,2	-	1,8	-

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNE_{phil}-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009 [n=22 MentorInnen und n=30 Mentees]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Betrachtet man die über alle abgefragten Einzelaspekte gebildeten Durchschnittswerte, schnitt die **Zwischenbilanzveranstaltung** vergleichbar positiv ab (vgl. Tabelle 4.5). Bewertet man die Ergebnisse im Einzelnen, sei nochmals an die recht gering ausfallende Zahl der Antwortenden verwiesen, die eine Interpretation auf quantitativer Basis nur bedingt zulassen.

Auf dem Zwischenbilanztreffen der Mentees wurde das Zusammentreffen und der Austausch mit anderen Mentees besonders positiv empfunden (m=1,1; s=0,4). Hier fällt vor allem die sehr geringe Streuung ins Auge, welche auf ein besonders homogenes Antwortverhalten der

Befragungsteilnehmerinnen hinweist. Die allgemeinen Bedingungen („Rahmen“, „Organisation“ und „Atmosphäre“) wurden ähnlich positiv bewertet wie die vorgestellten bisherigen Resultate der programmbegleitenden Evaluation (m=1,8-1,9; s=0,7-1,1).

Wie schon bei der Auftaktveranstaltung wurde die Dauer der Zwischenbilanztreffen nicht durchwegs als angemessen betrachtet (m=2,4; s=1,4). Noch kritischer sahen die Mentees allerdings die „Nützlichkeit“, die im Mittel über alle Befragten mit einem Wert von 3,1 sogar über dem theoretisch neutralen Mittelwert von m=3,0 liegt. Die Inhalte in Form eines Rückblicks auf das Gesamtprogramm wurden offensichtlich vom überwiegenden Teil der Mentees als nicht relevant erachtet – eine verständliche Einstellung, sofern die Befragungsteilnehmerinnen den eigenen Erfolg am Mentoring-Programm fokussieren. Dennoch sollte das hier vorgestellte Resultat nicht dazu veranlassen, das Angebot eines Zwischenbilanztreffens in künftigen ARIADNE^{phil}-Duchläufen in Frage zu stellen. Schließlich hat die Veranstaltung im Großen und Ganzen gefallen und sollte vor allem (bei Bedarf) Möglichkeiten zu Kurskorrekturen bieten. Darüber hinaus ist es für die Programmkoordination sicher hilfreich, ein wie auch immer ausfallendes Feedback der TeilnehmerInnen zu erhalten. Zu einem solchen Feedback sollten sich die Mentees verpflichtet fühlen.

Den MentorInnen gefielen vor allem der „Evaluationsbericht“ und die „Atmosphäre“ (jeweils m=1,6; s=0,5) sowie die „Moderation“ (m=1,8; s=0,4) der ihnen angebotenen Zwischenbilanzveranstaltung. Die sehr gering ausfallenden Streuungswerte zeigen, dass sie sich in ihrem Antwortverhalten relativ einig waren. Wie bei den Mentees schnitt allerdings die „Nützlichkeit“ des Treffens nicht überzeugend ab (m=2,8; s=0,4). Die übrigen Resultate können Tabelle 4.5 entnommen werden – genauere Ausführungen sind nicht sehr aussagekräftig, da nur fünf MentorInnen, die an der Veranstaltung anwesend waren, auch an der abschließenden Online-Befragung teilgenommen haben.

Tabelle 4.5: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Zwischenbilanzveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Organisation	2,0	0,7	1,9	0,9
Evaluationsbericht (Dr. Wittenberg)	1,6	0,5	1,9	0,7
Atmosphäre	1,6	0,5	1,9	1,1
Rahmen	2,0	0,7	1,8	0,8
Dauer	1,6	0,5	2,4	1,4
Nützlichkeit	2,8	0,4	3,1	1,4
ModeratorIn (Dr. Eder-Dietsch)	1,8	0,4	2,0	0,6
Zusammentreffen mit anderen MentorInnen/Mentees	2,8	0,8	1,1	0,4
Diskussion	2,0	0,0	2,4	1,5
Gesamtzufriedenheit	2,4	0,5	2,1	1,1
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,0	-	2,1	-

Quelle: Zweite bzw. dritte Online-Befragung zum ARIADNE^{phil}-Programm; Feldzeiten vom 07.01.–15.02.2010 [n=7 Mentees] bzw. 28.05. – 19.06.2010 [n=5 MentorInnen]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

In der zweiten und dritten Befragung der Mentees bzw. abschließenden Befragung der MentorInnen gab es vereinzelt Kommentare, die direkten Bezug auf die Zwischenbilanzveranstaltung nahmen. Zwei Mentees äußern dabei den Wunsch, derartige Angebote wiederholt durchzuführen:

- „mehr Zwischenbilanz oder ähnliches.“ (Mentee)
- „Treffen zwischendurch für Mentees anbieten / öfter“ (Mentee)

Kritische oder konstruktive Nennungen waren auch enthalten. Diese verleihen dem Wunsch Ausdruck, MentorInnen und Mentees gemeinsam zum Zwischenbilanztreffen zu laden:

- „Ich würde vorschlagen, bei der Zwischenbilanzveranstaltung auch die gemeinsame Diskussion von allen Mentees und MentorInnen einzuplanen, damit ein nützlicher Austausch und eine gute Verbesserung von einzelnen Tandem-Beziehungen stattfinden können.“ (Mentee)
- „Zu wenig Präsenz der anderen MentorInnen bei Zwischenbilanz und Abschluss, zu wenig Erfahrungsaustausch untereinander“ (MentorIn)

Ein zentraler Bestandteil des Zwischenbilanztreffens der MentorInnen war eine Diskussion über die Grundsätze des Mentoring-Programms. Die dabei gesammelten Anregungen sind Empfehlungen aus erster Hand und sollten für nachfolgende Mentoring-Durchläufe in besonderem Maße berücksichtigt werden. Beispielsweise entsprach insbesondere die Auswahl der Mentees nicht den Vorstellungen der MentorInnen. Mentees sollten nach Auffassung der DiskutantInnen:

- A. ...hinsichtlich ihrer Qualifikation strenger ausgewählt werden.
- B. ...ihr berufliches Ziel in einer wissenschaftlichen Laufbahn sehen.

Damit verbunden ist die Hoffnung, Mentees zu fördern, die ihren Pflichten und Verbindlichkeiten aufrichtiger und engagierter nachgehen würden.

Im Laufe der Diskussion wurde auch eine wahrgenommene Überregulierung des Gesamtkonzepts bemängelt. Die durch Leitfaden und Rahmenprogramm festgelegten Abläufe und Inhalte gaben einzelnen MentorInnen das Gefühl, bei der Ausgestaltung des Mentoring-Verhältnisses eingengt zu sein. Vor diesem Hintergrund wurde vorgeschlagen, Verträge, Zielvereinbarungen und Leitfäden optional anzubieten. Wie und ob derartige Handlungsempfehlungen der Programm-Koordination in den einzelnen Tandems umgesetzt werden, könnten diese dann selbst entscheiden.

Weiterhin stellte sich eine differenzierte Auffassung des Mentoring an sich heraus: Während sich einige MentorInnen gegen ein strikt direktives „Beratungsverhältnis“ aussprachen, sahen andere darin kein Problem. Ein derartiges Mentoring-Verhältnis stünde allerdings nicht im passenden Einklang mit dem bereits erwähnten Grundsatz, die Initiative im Mentoring habe von der Mentee auszugehen (vgl. S.26) – nicht nur aus diesem Grunde sollte das ARIAD-NEphilMentoring-Programm auch künftig aus kooperierenden Tandems bestehen.

Der vierte an diesem Abend besprochene Aspekt bezog sich auf die Termine der angebotenen Veranstaltungen. Im Hinblick auf das ohnehin stark beanspruchte Zeitbudget der TeilnehmerInnen wurde angeregt, mehr Angebote auf Wochenenden zu verlegen. Grundsätzlich wurde von Ganztagesangeboten abgeraten, da diese schlecht oder überhaupt nicht in den eigenen Zeitplan integriert werden könnten. Allein im Interesse generell höherer Teilnehmerzahlen sollte auf diese Empfehlung besonderes Augenmerk gelegt werden. Hier sei auf die im Laufe der Pilotphase oft nicht zufriedenstellende Resonanz vieler Veranstaltungen hingewiesen (vgl. Tabelle 4.1).

Die **Abschlussveranstaltung** war in den Augen der TeilnehmerInnen entsprechend den Ergebnissen der abschließenden Online-Befragung sehr gelungen. Über alle abgefragten Einzelaspekte ergaben sich für MentorInnen ($m=1,5$) und für Mentees ($m=1,9$) sehr erfreuliche Mittelwerte (die einzelnen Werte können Tabelle 4.6 entnommen werden). Vor allem der Ausklang des Abends bei einem Buffet und ungezwungenen Gesprächen bot den TeilnehmerInnen offensichtlich einen gelungenen Abschluss der Mentoring-Phase (MentorInnen: $m=1,3$; $s=0,5$ bzw. Mentees: $m=1,4$; $s=0,6$). Die relativ geringe Streuung zeigt darüber hinaus, dass Mentees und MentorInnen in diesem Urteil weitestgehend übereinstimmten.

Die MentorInnen waren von der Veranstaltung über alle Aspekte (sehr) überzeugt. „Inhalt“ und „Nützlichkeit“ schnitten zwar auch hier wieder am wenigsten gut ab, allerdings fällt dies nicht dramatisch ins Gewicht – schließlich lag der Zweck weniger in der Vermittlung von Informationen als vielmehr darin, Gelegenheit zu einem dem Anlass entsprechenden Ausklang des

Mentoring-Programms zu bieten. Betrachtet man die ermittelten Werte im Einzelnen, müssen auch an dieser Stelle die sehr geringen Fallzahlen ($n=8$) im Blick behalten werden.

Die Fallzahlen der Mentees ($n=17$) lassen verlässlichere Rückschlüsse zu. Neben dem „Ausklang mit Buffet“ ($m=1,4$; $s=0,6$) war diese Gruppe von der Moderation durch Frau Dr. Eder-Dietsch ($m=1,7$; $s=0,8$) überzeugt. Auch mit den meisten anderen abgefragten Aspekten waren die Mentees im gerundeten Mittel allesamt „zufrieden“ ($m=1,8$ bis $m=2,1$). Lediglich die „Nützlichkeit“ der Abschlussveranstaltung konnte sich auch den Mentees zum Teil nicht erschließen ($m=2,6$; $s=0,9$).

Tabelle 4.6: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Rahmen	1,3	0,5	1,9	0,7
Atmosphäre	1,3	0,5	1,9	0,7
Inhalte	1,8	0,7	2,1	0,6
Nützlichkeit	1,8	0,5	2,6	0,9
Organisation	1,5	0,8	1,8	0,9
Ablauf	1,5	0,8	1,8	0,7
Grußwort (Prof. Dr. Stein-Kecks)	1,3	1,5	1,8	0,9
Moderation (Dr. Eder-Dietsch)	1,3	0,5	1,7	0,8
Evaluationsbericht (Dr. Wittenberg)	1,4	0,5	1,9	0,8
Zertifikatsverleihung	1,4	0,5	1,9	0,7
Ausklang mit Buffet	1,3	0,5	1,4	0,6
Gesamtzufriedenheit	1,6	0,7	2,0	0,6
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,5	-	1,9	-

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 28.05.2009–19.06.2010 [$n=8$ MentorInnen und $n=17$ Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Entgegen der sehr erfreulichen quantitativen Resultate enthielten die Kommentare, die sich konkret auf die Abschlussveranstaltung bezogen, ausschließlich kritische Aspekte:

- „(...) Die Abschlussveranstaltung fand ich ernüchternd. Die Dekanin schmiss sämtliche Namen durcheinander, vergaß, wer eigentlich anwesend war. Frau Eder-Dietsch schien die Veranstaltung schnell durchpressen zu wollen („Ich möchte pünktlich beginnen - wir wollen doch auch alle pünktlich gehen“ wirkt nicht sehr motiviert). Dazu die Tatsache, dass abgesehen von den Referentinnen kein(e) MentorInnen anwesend waren und auch die Zahl der Mentees sehr gering war.“ (Mentee)
- „(...) und es war schade, dass die Teilnehmerzahl zum Ende des Programms hin sehr abgenommen hat, vor allem die geringe Zahl der anwesenden MentorInnen während der Abschlussveranstaltung fand ich schade.“ (Mentee)
- „Zu wenig Präsenz der anderen MentorInnen bei Zwischenbilanz und Abschluss, zu wenig Erfahrungsaustausch untereinander (MentorInnen)“ (MentorIn)

Wie von diesen drei TeilnehmerInnen bemängelt, waren tatsächlich nur sehr wenige MentorInnen anwesend. Dies ist einerseits sicher ein bedauerlicher Wermutstropfen beim Rückblick auf die insgesamt sehr gelungene Abschlussveranstaltung – und die gesamte Pilotphase. Andererseits waren die Mentees doch recht zahlreich erschienen: Nimmt man ihr Erscheinen als Indikator dafür, dass diese sich auch aktiv am gesamten Mentoring-Programm beteiligt hatten, so ist es

hinsichtlich der angestrebten Erhöhung des Anteils der WissenschaftlerInnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie doch als Erfolg zu sehen, ca. 20 junge Frauen auf diesem Weg aktiv begleitet und gefördert zu haben.

4.3 Evaluation der Veranstaltungen für MentorInnen

Im Folgenden richtet sich der Blick auf jene Veranstaltungen, die speziell MentorInnen angeboten wurden. Darunter fallen die beiden Workshops „Erfahrungsaustausch für MentorInnen“ (dieser war als Einführungsworkshop konzipiert) am 26. Januar 2009 und „Lernen zu beraten“ am 29. Mai 2009. Aufgrund zu weniger Anmeldungen musste dieser Workshop allerdings abgesagt werden. Dafür wurde noch ein dritter Workshop („Beraten im Mentoring“ am 23. und 24. Februar 2010) angeboten, doch können über diesen keine soliden Evaluationsergebnisse vorgelegt werden: lediglich fünf MentorInnen nahmen das Angebot wahr.

4.3.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Der „Erfahrungsaustausch für MentorInnen“, der als Einführungsworkshop konzipiert war und von Frau Dipl.-Soz. Päd. Antje Henerari⁹ geleitet wurde, sollte den MentorInnen den Start in das Programm erleichtern und die Netzwerkarbeit der TeilnehmerInnen untereinander fördern. Erfahrene MentorInnen konnten ihre Ratgeber-Erfahrungen dabei an die „neuen“ MentorInnen weitergeben. Des Weiteren wurde eine Gelegenheit zur Klärung allgemeiner Fragen zu den Themen „Beraten“ und „Mentoring“ geboten (vgl. Kluttig 2008, S.13). Hier wurde den MentorInnen auch mitgeteilt, dass die Initiative zur Mentoring-Aktivität von den Mentees ausgehen sollte, da diese ja auch am meisten vom Programm profitieren würden.

Im Workshop „Beraten im Mentoring“ unter der Leitung von Frau Dr. Christiane Albert-ernst¹⁰ sollte vermittelt werden, wie Dozentinnen und Dozenten zu unterschiedlichen Themengebieten wie z. B. Betreuung von Abschlussarbeiten, Karriereentscheidungen oder fachlicher Unterstützung im Allgemeinen adäquat beraten können (vgl. Kluttig 2008, ebenda).

4.3.2 Veranstaltungsteilnahme

Der als Einführungsworkshop konzipierte „Erfahrungsaustausch für MentorInnen“ wurde sehr gut besucht: Über die Hälfte der MentorInnen (58,6% bzw. n=17) besuchten die Veranstaltung, die den Grundstein zu einem guten Start in die Mentoring-Phase legen sollte. Der Workshop „Beraten im Mentoring“ wurde dagegen nur von fünf MentorInnen (26,3%) besucht – was eine verlässliche Analyse der Veranstaltung nicht zulässt. Die hier vorgestellten Resultate können nur als Tendenzbewertungen interpretiert werden.

4.3.3 Bewertung der Veranstaltungen

Der „**Einführungsworkshop**“ war in den Augen der MentorInnen nicht sehr überzeugend (siehe Tabelle 4.7). Zwar erreichten die Aspekte „Atmosphäre“ (m=1,9; s=0,5), „Rahmen“ (m=2,2; s=0,7) und „Organisation“ (m=2,2; s=1,0) sowie die „Trainerin“ - Frau Henerari - (m=2,2; s=1,0) Zufriedenheitswerte, die im Bereich „gut“ liegen – die anderen abgefragten Einzelaspekte fallen allerdings nicht zufriedenstellend aus. Vor allem die „Inhalte“ (m=3,1; s=1,0) und die „Nützlichkeit“ (m=3,4; s=0,9) der Veranstaltung liegen rechts des neutralen Werts von m=3,0 und damit im negativen Bereich. Der Durchschnitt über alle abgefragten Einzelaspekte (m=2,6) untermauert das wenig erfreuliche Abschneiden des Workshops.

⁹ Frau Henerari ist Unternehmensberaterin und Personalreferentin bei Henerari Consulting Ltd. Nürnberg. Seit 2002 ist sie als Beraterin und Trainerin in der Personalentwicklung aktiv. Sie moderierte auch den Einführungsworkshop für Mentees (vgl. Kapitel 4.4.1, S. 33).

¹⁰ Frau Dr. Alberternst ist Diplom-Psychologin. Als Selbstständige bietet sie Führungskräfte-Coaching, Systemische Beratung und Karriereberatung an. Sie wurde auch als Trainerin für den an Mentees gerichteten Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“ eingesetzt (vgl. Kapitel 4.4.1, S. 34).

Tabelle 4.7: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des „Workshops für MentorInnen/Mentees“ waren.“

Aspekt	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
Organisation	2,2	1,0	1,7	0,8
Inhalte	3,1	1,0	2,0	0,9
Atmosphäre	1,9	0,5	1,6	0,7
Rahmen	2,2	0,7	1,8	0,6
Nützlichkeit	3,4	0,9	1,9	0,9
Didaktik	2,9	0,9	1,8	0,8
Unterlagen	2,5	1,1	2,0	0,8
Trainerin (Frau Henerari)	2,2	1,0	1,7	0,9
Ablauf	2,8	1,0	2,0	0,8
Gesamtzufriedenheit	3,2	1,0	1,9	0,7
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,6	-	1,8	-

Quelle: Erste Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009 [n=17 MentorInnen und n=29 Mentees]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Den Resultaten der quantitativen Auswertung entsprechend, fielen auch die meisten Kommentare, die Bezug auf das Starttreffen der MentorInnen nahmen, überwiegend kritisch aus:

- „Die Veranstaltung für MentorInnen war inhaltslos und eher ärgerlich. Bis jetzt scheint mir alles zu standardisiert. Das verunsichert mich eher.“ (MentorIn)
- „Bei dem Workshop bekam ich den Eindruck, dass Eulen nach Athen getragen werden und die Dozentinnen die MentorInnen nicht gut als Zielgruppe eingeschätzt haben.“ (MentorIn)
- „Die Vorabinformationen (Unterlagen, Infoveranstaltungen, Workshop) waren stark redundant und das ist in Zeiten knapper Zeitbudgets ärgerlich“ (MentorIn)
- „Raum und Raumarrangement waren zu kalt und unpersönlich. Gelegenheit zu Gesprächen zu wenig - erst nach langen Einführungsvorträgen. Austausch mit anderen MentorInnen kaum möglich (außer am eigenen Tisch).“ (MentorIn)
- „Workshop am 26. Januar - die Vorinformationen waren unzureichend, hätte ich vorher genauer gewusst, was mich erwartet, hätte ich mir die Teilnahme (Zeit!) sparen können.“ (MentorIn)
- „Workshop inhaltlich auf niedrigem Niveau, Basics wurden ausführlich behandelt, Zielgruppe (erfahren, hohes Bildungsniveau) nicht abgeholt, kein prozessorientiertes Arbeiten, sondern formal, Ratschläge, wenig Hintergrundwissen, Trainerin als Person sympathisch, konnte mir aber inhaltlich und persönlich kein weiterführendes Angebot machen“ (MentorIn)
- „Als langjähriger Beratungs-Profi fand ich den Einführungsworkshop inhaltlich keine Bereicherung. Aber das liegt evtl. vor allem an meinen Vorkenntnissen, die ja nicht bei allen gegeben sind.“ (MentorIn)

Diese Äußerungen verdichten den bislang gewonnen Eindruck, der Einführungsworkshop müsse in seinen Inhalten und seinem Nutzen besser ausgestaltet werden. Der Schluss liegt nahe, die TeilnehmerInnen hatten die meisten behandelten Themen (z.B. Inhalte des Leitfadens, allgemeine Grundlagen zum Mentoring) bereits verinnerlicht. Es empfiehlt sich vor diesem Hintergrund,

den MentorInnen mehr Zeit zum gegenseitigen (Erfahrungs-)Austausch zu bieten (wie u.a. in einem der Kommentare vorgeschlagen) und statt dessen weniger Zeit für die Vermittlung von Informationen zu verwenden, die den Angaben der BefragungsteilnehmerInnen entsprechend schon bekannt sind. Diese Empfehlung zur Neuausrichtung des Workshops fußt auch auf dem letzten aufgelisteten Kommentar. Die Zielgruppe zeichnet sich schließlich dadurch aus, bereits umfangreiche Erfahrungen in Lehre und Beratung zu besitzen. Vor diesem Hintergrund sei auf eine Äußerung, die in der Abschlussbefragung gesammelt wurde, hingewiesen:

- *„Es wird zu wenig auf die natürlichen Kompetenzen von ProfessorInnen vertraut - hier gab es dezidiert eine Überbetreuung.“* (MentorIn)

Es ist empfehlenswert, diesen Hinweis bei der Ausgestaltung der geplanten zweiten Mentoring-Phase zu berücksichtigen. Wenn die MentorInnen beim nächsten Durchlauf von der ersten, speziell an sie gerichteten Veranstaltung überzeugt sind, kann davon ausgegangen werden, dass auch die nachfolgenden Angebote ansprechendere Besucherzahlen verzeichnen werden.

Einer der Kommentare beinhaltet Lob – ein Hinweis darauf, dass zumindest ein Teil der anwesenden MentorInnen Gewinn aus dem Einführungsworkshop in seiner bisherigen Ausgestaltung ziehen konnte:

- *„Ich habe das Starttreffen am 26.1. als atmosphärisch sehr angenehm und insgesamt als hilfreich für die Konzeption/künftige Gestaltung der Beziehung zu meiner Mentee empfunden.“* (MentorIn)

Der Workshop **„Beraten im Mentoring“** wurde von den TeilnehmerInnen etwas besser beurteilt.¹¹ Das „persönliche Coachinggespräch“, bei dem die TeilnehmerInnen Gelegenheit hatten, ihre Stärken und Schwächen hinsichtlich ihrer Beratungsqualitäten zu ermitteln, weist den erfreulichen Wert von $m=1,5$ auf – das Antwortverhalten fiel hinsichtlich dieses Aspekts relativ homogen aus ($s=0,7$). Als weitere zufriedenstellende Einzelaspekte erwiesen sich die Organisation ($m=2,0$; $s=0,7$), die Atmosphäre ($m=2,2$; $s=0,8$) und die Trainerin der Veranstaltung ($m=2,4$; $s=0,9$). Die übrigen Aspekte erzielten Mittelwerte, die nicht überzeugend sind.

Diese Ergebnisse, die allesamt auf einer sehr geringen Fallzahl basieren, dürfen nicht isoliert betrachtet werden. Da sich keiner der in den Online-Befragungen gesammelten Kommentare auf die hier analysierte Veranstaltung bezieht, lassen sich die quantitativen Auswertungen der MentorInnen-Angaben nicht qualitativ untermauern.

¹¹ Dabei darf aber die recht geringe Teilnehmerzahl nicht außer acht gelassen werden. Die hier vorgestellten Resultate drücken somit nur Tendenzen aus.

Tabelle 4.8: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops „Beraten im Mentoring“ waren.“

Aspekt	MentorInnen	
	m	s
Organisation	2,0	0,7
Inhalte	2,5	1,0
Atmosphäre	2,2	0,8
Rahmen	2,4	1,1
Nützlichkeit	3,0	1,2
Didaktik	2,8	1,3
Unterlagen	2,6	1,1
Trainerin (Dr. Alberternst)	2,4	0,9
Persönliches Coachinggespräch	1,5	0,7
Gesamtzufriedenheit	2,8	1,3
Durchschnitt über Einzelaspekte	2,4	-

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNE^{phil}-Programm; Feldzeit vom 28.05.–19.06.2010 [n=5]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

4.4 Evaluation der Veranstaltungen für Mentees

Die Großteil der im Rahmenprogramm vorgesehenen Angebote richtete sich ausschließlich an Mentees. Darunter fallen im Einzelnen folgende Veranstaltungen:

- „Workshop für Mentees“ am 27. Januar bzw. 9. Februar 2009
- Infoabend „Promovieren“ am 27. Mai 2009
- Vortrag „Networking, der Schlüssel zum Erfolg“ am 4. Juni 2009
- Workshop „Karriereplanung für Doktorandinnen“ am 26. September 2009
- Workshop „Stilsicher in Wissenschaft“ am 28. November 2009
- Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“ am 23. Januar 2010
- Workshop „Lehreinstieg leicht gemacht“ am 18. Februar bzw. 27. März 2010

Aufgrund der mitunter sehr gering ausfallenden Teilnehmerinnenzahl (vgl. Tabelle 4.1 auf S.22) konnten für die überwiegende Zahl der Veranstaltungen keine verlässlichen Bewertungen erhoben werden. Lediglich der „Einführungsworkshop für Mentees“ lässt mit 29 Teilnehmerinnen Rückschlüsse auf den Erfolg der Veranstaltung zu. Der „Infoabend Promovieren“ (n=8), der „Vortrag Networking“ (n=7) und der Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“ (n=7) weisen Besucherzahlen auf, die wenigstens ansatzweise interpretiert werden können. Dennoch werden die Inhalte aller Veranstaltungen im Folgenden kurz zusammengefasst, um den Ablauf und die gesetzten Schwerpunkte des ARIADNE^{phil}Mentoring-Programms nachvollziehbar zu machen.

4.4.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

- „Workshop für Mentees“ am 27. Januar bzw. 9. Februar 2009

Diese Veranstaltung stellte das an Mentees gerichtete Pendant des Workshops „Erfahrungsaustausch für MentorInnen“ dar. Frau Henerari informierte dabei über die Rolle von

MentorIn und Mentee sowie über mögliche Ziele, die durch das ARIADNE^{phil}Mentoring-Programm verwirklicht werden können. Weiterhin wurde – sofern nicht bereits im Rahmen der Auftaktveranstaltung geschehen – das Erstgespräch mit der MentorIn vorbereitet. Die anwesenden Mentees erhielten darüber hinaus Unterstützung bei der Erstellung eines individuellen Rahmenplans für das ARIADNE^{phil}-Projektjahr.

- *Infoabend „Promovieren“ am 27. Mai 2009*

Zentrale Inhalte des Infoabends waren neben allgemeinen Informationen zum Thema „Promotion“ nützliche Hinweise bei der Suche nach einem Promotionsthema und einer/m dazugehörigen Doktormutter/-vater. Außerdem wurden mögliche Finanzierungsarten vorgestellt und deren Vor- und Nachteile sowie dazugehörige Voraussetzungen erläutert. Die Veranstaltung wurde von Frau Monica Mayer¹² und Frau Dr. Andrea Heinz¹³ geleitet.

- *Vortrag „Networking, der Schlüssel zum Erfolg“ am 4. Juni 2009*

Der von Frau Anni Hausladen¹⁴ geleitete Workshop zum Thema Networking sollte den Mentees vermitteln, in welcher Weise Beziehungen im Beruf (neben der Qualität der eigenen Arbeit) für den eigenen Erfolg entscheidend sein können. Im Speziellen ging es darum, Kontakte gezielt zu knüpfen und zu pflegen, Spielregeln im Netzwerken zu verinnerlichen und eigene Qualifikationen geschickt zum Einsatz zu bringen.

- *Workshop „Karriereplanung für Doktorandinnen“ am 26. September 2009*

Dieser ganztägige Workshop sollte den Teilnehmerinnen in erster Linie eine Möglichkeit zur Selbstreflexion des eigenen beruflichen Standpunktes bieten. Unter der Leitung von Frau Dr. Anja Frohnen¹⁵ wurde Hilfestellung zur Planung einer Karriere in der Wissenschaft gegeben. Es wurde besonderes Augenmerk auf die jeweiligen Ziele der Mentees und deren Einpassung in eine möglichst ausgewogene Work-Life-Balance gelegt.

- *Workshop „Stilsicher in Wissenschaft“ am 28. November 2009*

Die Ziele dieses ganztägigen Workshops, der in erster Linie an Doktorandinnen gerichtet war, lagen darin, den Mentees Sicherheit im Auftreten in unterschiedlichen Kontexten des wissenschaftlichen Bereichs zu vermitteln. In erster Linie wurden hier praktische Ratschläge zum richtigen Verhalten auf Tagungen, zur Grenze zwischen Selbstbewusstsein und Aufdringlichkeit oder zu angemessenen Smalltalkthemen gegeben. Referentin war dabei Frau Dr. Annette Hammerschmidt.¹⁶

- *Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“ am 23. Januar 2010*

Der Workshop wurde in Form eines ganztägigen Seminars angeboten und sollte den Teilnehmerinnen zu mehr Sicherheit und selbstbewusstem Auftreten bei wissenschaftlichen Präsentationen verhelfen. Das Spektrum der vermittelten Inhalte reichte dabei von praxisnahen Hinweisen zu Körpersprache und selbstsicherer Rhetorik bis hin zu Diskusstech-niken und Strategien für schwierige Gesprächssituationen. Durch den Workshop führte Frau Dr. Christiane Alberternst, die auch als Dozentin für den an MentorInnen gerichteten Workshop „Lernen zu beraten“ eingesetzt war.

¹² Frau Mayer ist seit April 2009 die Geschäftsführerin der Graduiertenschule der Universität Erlangen-Nürnberg. Diese Einrichtung ist in erster Linie für die Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen, für internationales und interdisziplinäres Arbeiten sowie für die Integration ausländischer Promovierender zuständig.

¹³ Frau Dr. Heinz leitet das Studien-Service-Center der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie und bietet in dieser Funktion Informationen zum Thema Promotion.

¹⁴ Frau Hausladen ist als freiberufliche Business- und Karrierecoach in Wirtschaft und an Universitäten tätig. Sie ist darüber hinaus Autorin des Buches „Die Kunst des Klügelns“.

¹⁵ Frau Dr. Frohnen ist als promovierte Soziologin seit 2000 Trainerin mit Schwerpunkt Karriereentwicklung. Sie ist auf Beratungen zu Karrierestrategien spezialisiert.

¹⁶ Frau Dr. Hammerschmidt ist die Leiterin des Center of Competence „Intercultural Qualification“, einer Weiterbildungseinrichtung der Siemens AG. Weiterhin ist sie Dozentin für interkulturelle Kommunikation an verschiedenen Universitäten in Deutschland und den USA.

- Workshop „Lehreinstieg leicht gemacht“ am 18. Februar bzw. 27. März 2010

Der letzte an Mentees gerichtete, ebenfalls ganztägige Workshop befasste sich mit dem Alltag der Hochschullehre. Zielsetzung war es, die Teilnehmerinnen im Laufe des Workshops zu befähigen, eine Lehrveranstaltung zu planen, unterschiedliche Lehrmethoden und -medien gezielt einzusetzen und sich auch in schwierigen Situationen souverän zu präsentieren. Trainerin bei diesem Workshop zum Lehreinstieg war Frau Dr. Christina Sanchez-Stockhammer.¹⁷

4.4.2 Veranstaltungsteilnahme

Die Teilnahme an den im Rahmen des ARIADNE^{phil}Mentoring-Programms angebotenen Veranstaltungen läßt sehr zu wünschen übrig. Als einzige der an Mentees gerichteten Veranstaltungen, die eine relativ hohe Teilnahmequote verzeichnete, ist der Einführungsworkshop zu nennen: 78,4% (n=29) der an der ersten Online-Befragung teilnehmenden Mentees gaben an, diesen besucht zu haben. Mit sehr deutlichem Abstand folgen auf den weiteren Rängen der Infoabend „Promovieren“ und der Workshop „Stilsicher in der Wissenschaft“ (jeweils n=8) sowie der Vortrag „Networking“ (n=7). Alle anderen Veranstaltungen wurden von maximal fünf oder weniger TeilnehmerInnen wahrgenommen.

Es macht eigentlich wenig Sinn, für derart gering besuchte Veranstaltungen statistische Kennwerte zu berechnen und vorzustellen. Wir haben uns dennoch entschlossen, wenigstens jene Veranstaltungen genauer zu analysieren, die von mindestens sieben Mentees besucht wurden.¹⁸

4.4.3 Bewertung der Veranstaltungen

Die Bewertungen der Einzelaspekte des „Einführungsworkshops für Mentees“ können Tabelle 4.7 auf S.31 entnommen werden. Beim Blick auf die über alle Aspekte gebildeten Mittelwerte zeigt sich, dass der Workshop für Mentees (m=1,8) einen deutlich besseren Eindruck bei der Zielgruppe hinterließ als jener für MentorInnen (m=2,6). Insbesondere die Atmosphäre (m=1,6; s=0,7), die Organisation (m=1,7; s=0,7) und die Trainerin Frau Dr. Alberternst (m=1,7; s=0,9) erzielten sehr ansprechende Ergebnisse. Auch die anderen abgefragten Elemente des Workshops erhielten keinen Wert, der schlechter als m=2,0 wäre. Besonders fällt dabei auf, dass dies auch für die Dimensionen „Nützlichkeit“ und „Inhalte“ zutrifft – zwei Aspekte, die in den bislang analysierten Veranstaltungen stets Zufriedenheitswerte erhielten, die zumindest Verbesserungspotential aufwiesen.

Im Zuge der ersten und zweiten Online-Befragungen der Mentees gab es einige Kommentare, die direkten Bezug auf den ihnen angebotenen Einführungsworkshop nahmen. Folgende Äußerungen bestätigen das positive Ergebnis der quantitativen Analyse:

- „Einführungsworkshop hat mir eine sehr gute Möglichkeit gegeben, meine jetzige Situation besser zu reflektieren und einzuschätzen.“ (Mentee)
- „Der Einführungs-Workshop hat es ermöglicht, auch andere Mentees kennenzulernen, so dass hierdurch auch informelles Wissen weitergegeben werden kann. Neben dem Austausch zwischen MentorIn und Mentee ist dies zugleich auf der Ebene Mentee-Mentee möglich.“ (Mentee)
- „Gute Mentee-Einführungsveranstaltung: viele neue Leute kennengelernt und eine andere Perspektive kennengelernt“ (Mentee)

¹⁷Frau Dr. Sanchez-Stockhammer ist Trainerin im Bereich der Hochschullehre und unterrichtet am Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL).

¹⁸ Die Mittelwerte der abgefragten Einzelaspekte aller anderen Veranstaltungen können Tabelle 4.1 entnommen werden.

Demnach hat der Austausch der Mentees untereinander offensichtlich sehr gewinnbringende Eindrücke hinterlassen: Hilfe zur Selbstreflexion, neue Kontakte und der Austausch informellen Wissens sind schließlich Punkte, die im Rahmen des ARIADNE ϕ ilMentoring-Programms einen zentralen Stellenwert besitzen.

Allerdings gab es auch einen kritischen Kommentar, der offenbart, dass es (wie auch bei den MentorInnen) Mentees gab, denen die gebotenen Informationen zu oberflächlich waren:

- „Trainerin im Einführungs-Workshop wirkte etwas unruhig, Inhalte könnten tiefer sein.“ (Mentee)

Ähnlich überzeugt waren die Mentees vom **Infoabend „Promovieren“** (siehe Tabelle 4.9). Am besten wurde hier die Organisation der Veranstaltung beurteilt (m=1,6; s=0,5). Die übrigen abgefragten Aspekte erhielten Durchschnittswerte, die im Bereich von 1,8 bis 2,1 liegen. Der Mittelwert über alle abgefragten Bereiche (m=1,9) ist damit beinahe identisch mit jenem des Einführungsworkshops für Mentees. Die Antwort auf die Frage nach der Gesamtzufriedenheit mit dem Workshop fällt noch besser aus (m=1,8; s=0,5). Hier belegt die besonders geringe Streuung darüberhinaus ein sehr homogenes Antwortverhalten der Teilnehmerinnen. Trotz der recht wenigen Bersucherinnen war der Infoabend „Promovieren“ durchaus ein Erfolg.

Tabelle 4.9: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Infoabends „Promovieren“ waren.“

Aspekt	Mentees	
	m	s
Organisation	1,6	0,5
Inhalte	1,9	0,6
Atmosphäre	2,1	0,6
Rahmen	2,0	0,5
Nützlichkeit	2,1	1,0
Gesamtzufriedenheit	1,8	0,5
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,9	-

Quelle: Zweite Online-Befragung zum ARIADNE ϕ il-Programm; Feldzeit vom 07.01.–15.02.2010 [n=8 Mentees]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Tabelle 4.10 gibt die Bewertungen des Vortrags „Networking, der Schlüssel zum Erfolg“ wieder. Auch diese Veranstaltung erhielt über alle abgefragten Teilaspekte Zufriedenheitswerte, die im Mittel im Bereich zwischen m=1,7 bis m=2,1 liegen, was einen Gesamtmittelwert von m=1,9 ergibt. Im Großen und Ganzen kam die Veranstaltung gut bei der Zielgruppe an. Im Vergleich zum Infoabend „Promovieren“ fällt aber die durchgängig höhere Streuung (s=1,0 bis s=1,2) auf: Die Besucherinnen des Networking-Vortrags waren sich in ihrem Urteil nicht einig – manchen TeilnehmerInnen haben damit Teile der Veranstaltung weniger zugesagt.

Tabelle 4.10: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Vortrags „Networking, der Schlüssel zum Erfolg“ waren.“

Aspekt	Mentees	
	m	s
Organisation	1,7	1,1
Inhalte	2,0	1,0
Atmosphäre	1,9	1,1
Rahmen	2,1	1,1
Nützlichkeit	1,9	1,2
Didaktik	2,0	1,0
TrainerIn	2,0	1,0
Gesamtzufriedenheit	1,9	1,1
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,9	-

Quelle: Zweite Online-Befragung zum ARIADNE_{phil}-Programm; Feldzeit vom 07.01.–15.02.2010 [n=7 Mentees]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Das insgesamt betrachtete beste Ergebnis der Rahmenprogrammevaluation erzielte der Workshop „Rhetorik in der Wissenschaft“. Bei relativ geringen Streuungswerten (s=0,4 bis s=0,8) ergaben sich für alle abgefragten Einzelaspekte Mittelwerte im Bereich von „zufrieden“ bis „äußerst zufrieden“ (vgl. Tabelle 4.11). Vor allem Ablauf und Rahmen der Veranstaltung schnitten sehr gut ab – was auch auf den überzeugenden Auftritt der Trainerin Frau Dr. Alberternst gilt. Trotz der geringen Zahl antwortender Mentees lässt das Gesamtergebnis nur die Empfehlung zu, diesen offensichtlich sehr gewinnbringenden Workshop in gleicher Weise in das Rahmenprogramm der nachfolgenden Durchläufe des ARIADNE_{phil}Mentoring-Programms zu integrieren: Die mit dem Workshop verbundenen Erwartungen, den Teilnehmerinnen praxisnahe Hinweise zu Körpersprache, selbstsicherer Rhetorik und schwierigen Gesprächssituationen zu geben, erfüllten sich in vollem Maße.

Tabelle 4.11: „Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops „Rhetorik in der Wissenschaft“ waren.“

Aspekt	Mentees	
	m	s
Organisation	1,4	0,5
Inhalte	1,4	0,8
Atmosphäre	1,4	0,8
Rahmen	1,3	0,5
Nützlichkeit	1,6	0,5
Didaktik	1,4	0,5
Unterlagen	1,9	0,7
TrainerIn	1,3	0,5
Ablauf	1,1	0,4
Gesamtzufriedenheit	1,3	0,5
Durchschnitt über Einzelaspekte	1,4	-

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNE_{phil}-Programm; Feldzeit vom 28.05.–16.06.2010 [n=7]; Ratingskala: 1 = „äußerst zufrieden“ bis 5 = „äußerst unzufrieden“

Die anderen an Mentees gerichteten Veranstaltungen werden aus bereits erläuterten Gründen nicht im Einzelnen analysiert. Die Bewertungen der abgefragten Einzelaspekte können Tabelle 4.1 (S. 22) entnommen werden. Korrespondierend zu den geringen Teilnehmerinnenzahlen fanden sich auch keine Kommentare, die direkten Bezug auf die hier angesprochenen Veranstaltungen nehmen. Möglichen Gründen für die zumeist sehr unzureichende Resonanz auf die angebotenen Veranstaltungen wird in Kapitel 4.6.3 nachgegangen.

4.5 „Stammtische“ des ARIADNE^{phil}Mentoring-Programms

Ein weiterer Bestandteil des ARIADNE^{phil}-Rahmenprogramms sind die begleitenden und unterstützenden Seminare und Netzwerktreffen. Diese sollen zum einen ein Forum für gegenseitigen Austausch, zum Lernen und zur Netzworkebildung schaffen, und zum anderen eine Möglichkeit zur Kompetenzerweiterung und -stabilisierung bieten. Die insgesamt drei angebotenen Stammtische richteten sich in erster Linie an Mentees, konnten aber auch von MentorInnen besucht werden. Da die Stammtische in ihrer Ausgestaltung sehr frei waren und keinen offiziellen Veranstaltungscharakter aufwiesen, wurden hier keine Zufriedenheitswerte mit Einzelaspekten erhoben. Stattdessen wurden die TeilnehmerInnen der Online-Befragungen nach der Häufigkeit ihrer Stammtischbesuche gefragt und anschließend gebeten, die in ihren Augen besonders und weniger gut gelungenen Aspekte der Stammtische zu benennen.

4.5.1 Inhalte und Themenschwerpunkte

Der erste Stammtisch fand am 5. Mai 2009 im UNICUM Erlangen statt und stand unter dem Thema „Berufsbild Wissenschaftlerin – Erfahrungen aus Forschung und Lehre“. Speziell wurde dabei beleuchtet, wie das Berufsbild einer Wissenschaftlerin konkret aussieht und welche Anforderungen, Hindernisse und Chancen der wissenschaftliche Karriereweg mit sich bringen kann. Dabei wurde besonders die grundlegende Struktur der Universität Erlangen-Nürnberg und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie betrachtet. Referentin war Frau Prof. Dr. Claudia Kugelman,¹⁹ die sich auch als Mentorin in der Pilotphase von ARIADNE^{phil} engagierte.

Der zweite Stammtisch wurde am 7. Juli 2009 ebenfalls im UNICUM ausgerichtet. Schwerpunkt war das Thema „Wissenschaftliche Karriere / Promotion im Ausland“. Die Referentinnen Frau Dr. Kirsten Kramer²⁰ (Mentorin von ARIADNE^{phil}) und Frau Kerstin Maurer (M.A.)²¹ informierten dabei über die Bedeutung von Mobilität in einer wissenschaftlichen Karriere. Es wurde dem Nutzen von Forschungsaufenthalten im Ausland nachgegangen und Antworten auf Fragen zu einer Promotion im Ausland gegeben.

Nach einigem zeitlichen Abstand fand am 15. Februar 2010 der dritte Stammtisch statt, der das Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ behandelte. Der Stammtisch sollte aufzeigen, dass sich die Bereiche Familie und Wissenschaft nicht ausschließen müssen. Daneben wurden gesetzliche Rahmenbedingungen und universitäre Initiativen vorgestellt, die Müttern und Vätern bei der Balance von Studium / Beruf und Kinderbetreuung Hilfestellung bieten. Die Referentinnen waren an diesem Abend Frau Dipl.-Psych. Franziska Kluttig²² und Frau Prof. Dr. Ulrike Stadler-Altman.²³

¹⁹ Frau Prof. Dr. Kugelman ist Professorin für Sportpädagogik/ -didaktik und war von 2005-2007 Dekanin der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der FAU.

²⁰ Frau Dr. Kramer hat im Laufe ihrer wissenschaftlichen Karriere einen reichen Erfahrungsschatz an Auslandsaufenthalten angesammelt und ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Romanistik der FAU.

²¹ Frau Maurer leitet seit 2008 das Internationale Büro der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und ist in dieser Funktion Ansprechpartnerin und Expertin für alle Fragen rund ums Thema Auslandsaufenthalt.

²² Frau Kluttig ist Mitglied des Vorstands des Fördervereins „Familie & Wissenschaft“ e.V. der Universität Erlangen-Nürnberg, Koordinatorin der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung und Leiterin der ARIADNE-Programme der FAU.

²³ Frau Prof. Dr. Stadler-Altman ist die Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie – auch sie nahm als Mentorin am ARIADNE^{phil}Mentoring-Programm teil. Gleichzeitig hat sie als Mutter

4.5.2 Veranstaltungsteilnahme

Den Ergebnissen der abschließenden Online-Befragungen zur Folge entschlossen sich mehr als die Hälfte der Mentees zum Besuch eines oder mehrerer Stammtische. Von 29 an der Befragung teilnehmenden Mentees gaben sechs (20,7%) an, ein einziges Mal einen Stammtisch besucht zu haben. Ein knappes Viertel (n=7 bzw. 24,1%) war zwei Mal zu Gast, während zwei Mentees (6,9%) alle drei Stammtische besucht hatten.

Seitens der MentorInnen (n=19) waren vier (21,1%) ein Mal und zwei (10,5%) zwei Mal auf einem der angebotenen Stammtische.

4.5.3 Bewertung der Stammtische

Aufgrund der offiziellen Ausrichtung an Mentees und der zahlenmäßig nur sehr gering vertretenen MentorInnen beschränkt sich die Auswertung der Stammtischbewertung auf die Gruppe der Mentees. Deren Angaben wurden codiert und in Tabelle 4.12 festgehalten. Ein Blick auf diese Tabelle zeigt, dass der Großteil der zu den Stammtischen abgegebenen Kommentare Lob und positiv wahrgenommene Aspekte beinhaltete.

Vor allem die Möglichkeit zu Gesprächen mit anderen Mentees des ARIADNE ϕ il-Programms fiel den meisten Besucherinnen positiv auf: Der Grundgedanke, mit den Stammtischen Gelegenheit zum informellen Austausch zu bieten, wurde demnach gut umgesetzt. Die Vorträge, die von MentorInnen und externen Referentinnen gehalten wurden, wurden überwiegend gut aufgenommen. Des Weiteren waren einige Mentees von der angenehmen Atmosphäre und dem dabei möglichen Austausch informellen Wissens angetan.

Die negativen Nennungen beziehen sich zumeist auf die für Mentees bestimmte Ausrichtung der Stammtische und die daher nur in sehr geringer Zahl vertretenen MentorInnen. Vor allem unter Berücksichtigung der Zielsetzung von ARIADNE ϕ il, die die effektive Unterstützung bei der Netzwerkbildung beinhaltet, erscheint dieser Kritikpunkt gut nachvollziehbar. Die übrigen kritischen Nennungen stellen Wahrnehmungen einzelner Mentees dar.

Tabelle 4.12: „Was hat Ihnen an den Stammtischen besonders gut gefallen? Was hat Ihnen nicht gefallen?“ [Mehrfachnennungen]

Mentees			
positive Kommentare		negative Kommentare	
Gespräche mit Kolleginnen / Kommilitoninnen	16	Keine (zuwenige) MentorInnen anwesend / Nur Mentees	7
Gute / interessante Vorträge	9	Termin / Zeit unpassend	2
Positive / angenehme Atmosphäre	7	Zu formell	2
Austausch / informelles Wissen	6	Vorträge uninteressant	1
Habe etwas gelernt / mitgenommen	5	Stammtische zu selten	1
Gute Örtlichkeit	2		

Quelle: Zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE ϕ il-Programm, Feldzeit vom 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010

Insgesamt betrachtet können wir festhalten, dass die Stammtische ihren Zweck gut erfüllten und von der Zielgruppe überwiegend positiv beurteilt wurden. Um allerdings eine bessere Möglichkeit zum Knüpfen wertvoller Kontakte zu bieten und dem Wunsch vieler Mentees Folge zu

von drei Kindern eine Vertretungsprofessur am Institut für Allgemeine Didaktik und Schulpädagogik an der Universität Dortmund inne.

leisten, auch MentorInnen an den Stammtischen anzutreffen, empfiehlt es sich, in nachfolgenden ARIADNE \textit{phil} -Durchläufen MentorInnen auch offiziell zu diesen informellen Veranstaltungen einzuladen.

4.6 Zusammenfassung der Rahmenprogrammevaluation

4.6.1 Erfolgreiche Bestandteile des Rahmenprogramms

In den abschließenden Online-Befragungen wurden die Mentees gebeten, die von ihnen rückblickend als am nützlichsten bzw. am zweitnützlichsten wahrgenommene Veranstaltung zu nennen.

Das Ergebnis entspricht den Resultaten, die im Rahmen des ARADNE \textit{med} Mentoring-Programms gewonnen wurden (vgl. Wittenberg et al. 2010, S. 38): Qualifizierende als auch karriereberatende Veranstaltungen wurden von den Mentees am Gewinnbringendsten wahrgenommen. Den ersten Rangplatz nehmen der „Infoabend Promovieren“ und der Workshop „Rhetorik in Wissenschaft“ ein. Die erstgenannte scheint die überhaupt am nützlichsten wahrgenommene Veranstaltung gewesen zu sein, da sie auch bei der Frage nach der zweitnützlichsten Veranstaltung den zweiten Platz belegte. Weiterhin haben einige Mentees aus dem Workshop „Karriereplanung“ relevante Inhalte mitgenommen – vier Befragte sahen darin die gewinnbringendste Veranstaltung. Gleichauf schnitt der Einführungsworkshop für Mentees ab, der bei der Frage nach der zweitnützlichsten Veranstaltung deutlich auf dem ersten Platz steht.

Tabelle 4.13: „Aus welcher der im Rahmen des ARIADNE \textit{phil} -Programms besuchten Veranstaltung haben Sie den (zweit-)größten Nutzen gezogen?“ [Mentees]

		Nützlichste Veranstaltung	
Rang	Veranstaltung	n	%
1.	Infoabend „Promovieren“	5	17,9
	Workshop „Lehreinstieg leicht gemacht“	5	17,9
3.	Workshop „Karriereplanung“	4	14,3
	Einführungsworkshop für Mentees	4	14,3
5.	Eine andere Veranstaltung	10	35,7
		Zweitnützlichste Veranstaltung	
Rang	Veranstaltung	n	%
1.	Einführungsworkshop für Mentees	7	25,9
2.	Infoabend „Promovieren“	5	18,5
3.	Stammtische	4	14,8
4.	Abschlussveranstaltung	3	11,1
	Workshop „Rhetorik in Wissenschaft“	3	11,1
6.	Eine andere Veranstaltung	5	18,5

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNE \textit{phil} -Programm; Feldzeit vom 28.05.–19.06.2010 [n=28 bei „nützlichster“ und n=27 bei „zweitnützlichster“ Veranstaltung]

Erfreulich ist, dass auch die informellen Stammtische und die offizielle Abschlussveranstaltung in Tabelle 4.13 zu finden sind. Schließlich waren die Stammtische ein elementarer Bestandteil des Rahmenprogramms, während die Abschlussveranstaltung einen angemessenen Ausklang der immerhin 15 Monate umfassenden Mentoring-Phase bieten sollte.

Unabhängig von den Ergebnissen, die ausschließlich auf der Abschlussbefragung basieren, haben sich auch andere Bestandteile des Rahmenprogramms als besonders erfolgreich erwiesen. Hier sei insbesondere an den Workshop „Rhetorik in Wissenschaft“ erinnert, der im Durchschnitt über alle Einzelaspekte am besten abgeschnitten hat. Aber auch die übrigen an Mentees

gerichteten Veranstaltungen – mit Ausnahme der Workshops „Lehreinstieg leicht gemacht“ und „Lernen zu beraten“ – konnten im Großen und Ganzen in ihrer Ausgestaltung überzeugen.

4.6.2 Raum für Verbesserungen

Die Ausführungen zeigen, dass insbesondere die Rahmenveranstaltungen (Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung) sowohl von Mentees als auch MentorInnen hinsichtlich ihres Nutzens kritisch bewertet wurden. Mitunter hatten einige TeilnehmerInnen den Eindruck, einen Teil ihrer kostbaren Zeit aufgrund des Besuches der Veranstaltungen verloren zu haben. Besonders bei der Auftaktveranstaltung kann dies folgenschwere Auswirkungen nach sich ziehen: Wird gleich die erste Veranstaltung als unnütz oder inhaltslos wahrgenommen, kann man den TeilnehmerInnen von ARIADNEphil nicht verübeln, dass sie sich auch von nachgelagerten Terminen wenig versprechen und diesen fernbleiben.

Der an MentorInnen gerichtete Einführungsworkshop konnte in seinen Einzelaspekten insgesamt am wenigsten zufrieden stellen. Sowohl die „Inhalte“ als auch die „Nützlichkeit“ wurden im Mittel mit $m=3,1$ bzw. $m=3,4$ bewertet. Die Veranstaltung sollte sich daher zukünftig auf relevante Informationen beschränken. Dabei sollte man im Auge behalten, dass die MentorInnen aufgrund ihrer Position bereits umfangreiche Beratungserfahrungen aufweisen und über Mentoring und damit verbundene Ziele aufgeklärt sind. Gelingt es, die ersten an MentorInnen gerichteten Veranstaltungen interessanter zu gestalten, kann davon ausgegangen werden, dass auch nachfolgende Veranstaltungen zahlreicher besucht werden. Davon würden letztlich auch die Mentees profitieren.

Der an Mentees gerichtete Workshop „Lehreinstieg leicht gemacht“ fiel in der Beurteilung der Einzelaspekte nicht gänzlich zufriedenstellend aus. Er brachte den Besucherinnen offenbar wenig Neues: Die Einzelaspekte „Didaktik“, „Unterlagen“, „Nützlichkeit“ und „Inhalte“ wurden im Mittel allesamt mit 2,5 oder schlechter bewertet. Ob derartige Angebote beim folgenden Durchlauf des ARIADNEphil-Programms in dieser Form wieder angeboten werden sollten, ist zu überdenken. Zumindest an der Ausgestaltung müssen Nachbesserungen vorgenommen werden.

4.6.3 Interesse und Teilnahme an den Angeboten des Rahmenprogramms

Die aufwändig organisierten Veranstaltungen des Rahmenprogramms wurden in vielen Fällen von so wenigen TeilnehmerInnen wahrgenommen, dass sich zwangsläufig die Frage nach möglichen Ursachen stellt. Gab eine BefragungsteilnehmerIn an, eine Veranstaltung nicht besucht zu haben, haben wir sie nach den Gründen dafür gefragt.

Dabei kristallisierte sich heraus, dass die NichtteilnehmerInnen vor allem die Relevanz der abgefragten Veranstaltungen für ihr eigenes Fortkommen bezweifelten, und zwar auf der einen Seite deswegen, weil sie eine ähnliche oder gleiche Veranstaltung bereits besucht hatten, und auf der anderen Seite deswegen, weil in der Veranstaltung eine andere Karrierestufe als die noch zu erreichende fokussiert wurde. So wurde die Nichtteilnahme an Workshops, die sich mit Fragen rund um die Promotion beschäftigten, 15 Mal damit begründet, bereits promoviert zu sein – und vier Mal damit, an die eigene Dissertation sei überhaupt noch nicht zu denken.

Hier deutet sich eine Problematik an, die im Folgenden an verschiedenen Stellen erneut hervorscheint: Die Gruppe der Mentees war in der Pilotphase von ARIADNEphil offenbar bezüglich ihrer Qualifikation und ihrer Karrierestufe zu breit gefasst.

Eine Mentee und eine MentorIn führten ihr Fehlen auf die ersten Veranstaltungen von ARIADNEphil zurück: Diese wurden in ihren Inhalten so enttäuschend erlebt, dass die folgenden Angebote infolgedessen nicht mehr wahrgenommen wurden. Die MentorInnen begründeten ihr Fernbleiben bei einzelnen Veranstaltungen unter anderem mit anderweitigen Verpflichtungen oder mit einer allgemeinen zeitlichen Überlastung.

In dieser zeitlichen Überlastung, mit der wohl alle Mentoring-TeilnehmerInnen phasenweise zu kämpfen haben, kann eine Ursache für das geringe Interesse an den Angeboten des Rahmen-

programms liegen. Hat die jeweilige Veranstaltungsdauer etwa einen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft?

Tabelle 4.14: Dauer und Teilnehmezahlen der einzelnen Veranstaltungen für Mentees

Veranstaltung	von	bis	Dauer in Stunden	Teilnehmer- innen
Einführungs-Workshop für Mentees	18:00	21:00	3,0	29
Infoabend Promovieren	18:15	19:45	1,5	8
Vortrag Networking	17:30	19:45	2,25	7
Workshop Karriereplanung	9:00	17:00	8,0	2
Workshop Stilsicher in Wissenschaft	9:30	18:00	8,5	4
Workshop Rhetorik in der Wissenschaft	9:00	17:00	8,0	7
Workshop Lehreinstieg leicht gemacht	9:00	17:00	8,0	5

Der „Vortrag Networking“ und der „Infoabend Promovieren“ verzeichneten als reine Abendveranstaltungen noch zufriedenstellende Besuchszahlen. Die anderen Veranstaltungen dauerten einen ganzen Tag und zählten (mit Ausnahme des Workshops „Rhetorik in der Wissenschaft“) deutlich weniger TeilnehmerInnen. Die Angebote würden wohl auf größere Resonanz stoßen, wenn sie ausschließlich als Abendkurse angeboten würden und maximal drei bis vier Stunden dauerten.

5 Evaluation der Mentoringziele, des Partnermatchings und der Gruppenstruktur

Nach der vorgenommenen Analyse des Erfolgs der im Rahmen des ARIADME_{phil}Mentoring-Programms angebotenen Veranstaltungen wird nun der Frage nachgegangen, welche Erwartungen die TeilnehmerInnen an das Programm setzten und in welchem Maße diese erfüllt werden konnten. Damit zusammenhängend wird anschließend dargestellt, wie die jeweilige Mentoring-Beziehung wahrgenommen wurde und ob sich diese Wahrnehmung im Laufe der Zeit veränderte.

5.1 Umsetzung der Mentoringziele

Die Frage, welche Ziele den Teilnehmergruppen besonders wichtig waren und in welchem Maße diese im Laufe der Mentoring-Phase umgesetzt werden konnten, besitzt einen zentralen Stellenwert in der Konzeption des ARIADNE_{phil}Mentoring-Programms. Dabei behandeln die folgenden Ausführungen in erster Linie die im „Leitfaden“ vorgestellten Ziele (vgl. Kluttig 2008, S.14f.).

5.1.1 Methodisches Vorgehen

Um die Bedeutung der im Leitfaden definierten Ziele zu ermitteln, wurde den TeilnehmerInnen der ersten Online-Befragung eine Liste mit der Bitte vorgelegt, die darin enthaltenen Ziele der persönlichen Relevanz entsprechend absteigend zu sortieren. Aus den so gewonnenen individuellen Ranglisten wurden mittlere Ränge über alle TeilnehmerInnen berechnet.

In der zweiten (nur für Mentees) und dritten Befragung sollten die TeilnehmerInnen anhand einer Skala von 1 = „erreicht“ bis 5 = „nicht erreicht“ einstufen, in welchem Maße die jeweiligen Ziele umgesetzt werden konnten. Dieses Vorgehen bietet einerseits die Möglichkeit, Zielaspekte mit besonders hohem Stellenwert zu identifizieren, und lässt andererseits Rückschlüsse darauf zu, ob, und wenn ja, inwieweit die verschiedenen Ziele im Laufe der Mentoring-Phase erreicht wurden.

5.1.2 Zielrelevanz und -umsetzung aus Sicht der Mentees

Die Mentees betrachten die „Karriereplanung“ mit einem mittleren Rang von $r=1,9$ als ihr wichtigstes Ziel. Dahinter folgen mit deutlichem Abstand die Ziele „wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen“ ($r=3,3$), „informelles Handlungswissen“ ($r=3,6$) und „Netzwerkbildung“ ($r=4,0$). Die Erlangung „sozialer Kompetenz“ ($r=6,5$) ist in den Augen der meisten Mentees offensichtlich kein relevanter Aspekt der Mentoring-Phase. Es zeigt sich an dieser Stelle eine Parallele zum ARIADNE_{med}Mentoring-Programm: Auch hier identifizierte die von uns durchgeführte Evaluation das Ziel der Karriereplanung als höchst bedeutsam für die Mentees, während die „soziale Kompetenz“ weit abgeschlagen das am wenigsten wichtige Ziel darstellte (vgl. Wittenberg et al. 2010, S.42).

Tabelle 5.1: „Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNE \textit{phil} - Mentoring-Programms? Welche Ziele des ARIADNE \textit{phil} Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht oder eben nicht erreicht werden?“ [Mentees]

	1. Befragung Zielrelevanz	2. Befragung Zielerreichung		3. Befragung Zielerreichung	
	r	m	s	m	s
1. Karriereplanung	1,9	2,4	0,8	2,4	1,1
2. Wissenssch. Schlüsselqualifikationen	3,3	3,0	1,1	2,5	0,9
3. Informelles Handlungswissen	3,6	2,7	0,9	2,4	0,9
4. Netzwerkbildung	4,0	2,9	0,8	3,1	0,9
5. Persönlichkeitsentwicklung	5,0	2,7	1,1	2,3	0,9
6. Vorbereitung auf Führungsaufgaben	5,1	3,8	0,9	3,8	1,1
7. Selbstbewusstseinsstärkung	5,6	2,5	1,1	2,5	0,9
8. Soziale Kompetenz	6,5	3,0	1,1	2,7	0,9

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE \textit{phil} -Programm; Feldzeit vom 11.02.–01.03.2009 [n=30-37], 07.01.–15.02.2010 [n=30-37] und 28.05.–16.06.2010 [n=26-28]; Ratingskala Zielerreichung von 1=„erreicht“ bis 5=„nicht erreicht“

Das am wichtigsten eingestufte Ziel der „Karriereplanung“ erreicht in den beiden Folgebefragungen vom Januar und Mai 2010 einen Mittelwert von $m=2,4$ ($s=0,8$): Also ein zufriedenstellendes Ergebnis. Bei der Abschlussbefragung erreichte lediglich die „Persönlichkeitsentwicklung“ mit $m=2,3$ ($s=0,9$) einen noch besseren Mittelwert.

Der von den Mentees ebenfalls als relevant eingeordnete Erwerb „wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen“ erreicht in der Zwischenbefragung genau den theoretischen Mittelwert von $m=3,0$ ($s=1,1$). Im Rahmen der letzten Erhebung verbesserte sich dieser Zielerreichungswert auf $m=2,5$ ($s=0,9$). Auch hinsichtlich dieses Zielaspektes konnte sich ein Teil der Mentees im Laufe des Mentoring-Programms weiterentwickeln. Ähnlich fällt die Beurteilung des „informellen Handlungswissens“ aus: Von zunächst $m=2,7$ beurteilten die Teilnehmerinnen die hier verwirklichte Zielerreichung zum Schluss mit einem Mittelwert von $m=2,4$.

Die Netzwerkbildung hingegen konnte – obwohl vorab als relativ wichtig erachtet – nicht zufriedenstellend gefördert werden: Resultate von $m=2,9$ (Zwischenbefragung) bzw. $m=3,1$ (Abschlussbefragung) legen nahe, dass dieser Aspekt im Laufe der Mentoring-Phase für den überwiegenden Teil der Mentees nicht nennenswert weiterentwickelt wurde. Die Mentees des ARIADNE \textit{med} Mentoring-Programms kamen zu einem vergleichbaren Urteil (vgl. Wittenberg et al. 2010, S.42). Die Ursachen sind dabei wohl ähnlich gelagert: Auch die TeilnehmerInnen von ARIADNE \textit{phil} bemängeln häufiger, die angebotenen Veranstaltungen seien zu standardisiert: Es werden mehr Gelegenheiten zu informellem Austausch vermisst. Weiterhin kritisierten die Mentees wiederholt, die Stammtische würden von zu wenig MentorInnen besucht (vgl. Kapitel 4.5 auf S.38). Das Knüpfen neuer und interessanter Kontakte muss sich daher auf die Gruppe der anderen Mentees beschränken. Abhilfe kann hier geschaffen werden, wenn die Stammtische auch für MentorInnen interessanter gestaltet würden. Eine weitere Möglichkeit bestünde in dem Angebot einer an Mentees und MentorInnen gemeinsam gerichteten Zwischenbilanzveranstaltung.

Die zunächst mehr oder weniger unwichtig eingeschätzten Ziele der „Persönlichkeitsentwicklung“ und der „Selbstbewusstseinsstärkung“ wurden offensichtlich im Mentoringprogramm recht gut gefördert ($m=2,3$ bzw. $m=2,5$). Dieser Befund kann als Indiz dafür angesehen werden, dass die Mentees durch den Kontakt mit ihren MentorInnen einen souveränen Auftritt im wissenschaftlichen Tätigkeitsfeld beobachten konnten. Gleichzeitig scheint die Zusammenarbeit mit den MentorInnen Sicherheit für die eigenen Aufgaben verliehen zu haben.

Neben diesen vordefinierten Zielen, die durch das Mentoring-Programm umgesetzt werden sollten, hatten die Mentees Gelegenheit, weitere Vorteile anzugeben, die sie als Folge von ARI-

ADNEphil wahrgenommen haben. Exemplarisch sind an dieser Stelle einige davon wiedergegeben:

- *Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familienplanung*
- *Berufliche Orientierung*
- *Kompetenz zur Selbstreflexion*
- *Unterstützung bei Promotionsplänen*

Insbesondere die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sollte angesichts der anhaltenden Diskussion über dieses Thema künftig stärker in den Fokus des Mentoring-Programms einbezogen werden.

Die Nennung des Ziels der „beruflichen Orientierung“ ist der Tatsache geschuldet, dass auch viele Studentinnen als Mentees zugelassen wurden, die letztlich noch gar nicht antizipieren können, ob eine wissenschaftliche Karriere das Richtige für sie wäre, und daher in diesem Stadium sich zwangsläufig in einer Orientierungsphase befinden.

5.1.3 Zielrelevanz und -umsetzung aus Sicht der MentorInnen

Bei den MentorInnen wurden über den gesamten Mentoring-Verlauf nur zwei Umfragen durchgeführt. Daher kann für diese Gruppe nur die vorab eingeschätzte Relevanz der im Rahmen stehenden Ziele sowie deren rückblickend eingestufte Verwirklichung ausgewiesen werden (vgl. Tabelle 5.2).

Tabelle 5.2: „Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNEphilMentoring-Programms? Welche Ziele des ARIADNEphil Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht werden?“ [MentorInnen]

	1. Befragung Zielrelevanz	2. Befragung Zielerreichung	
	r	m	s
1. Wissen weitergeben	1,8	1,6	0,8
2. Neue Impulse bekommen	3,0	3,5	1,4
3. Durch Perspektivenwechsel lernen	3,2	3,0	1,2
4. Selbstreflexion	3,2	2,6	1,1
5. Eigene Qualifikationen ausbauen	4,3	3,3	1,1
6. Eigene Kompetenzen aufdecken	4,6	2,9	1,2

Quelle: Erste und zweite Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 29.01.–20.02.2009 [n=19-28] und 28.05 – 19.06.2010 [n=19]; Ratingskalen (Zielerreichung) von 1=„erreicht“ bis 5=„nicht erreicht“

Zum Zeitpunkt des Beginns der Mentoringphase erwies sich die „Wissensweitergabe“ als das von den MentorInnen am wichtigsten erachtete Ziel ($r=1,8$), das sich im Laufe der Mentoring-Phase auch am besten umsetzen ließ ($m=1,6$; $s=0,8$). Da die Weitergabe von Wissen einen zentralen Bestandteil des ARIADNEphilMentoring-Programms einnimmt, ist dieses Ergebnis als eindeutiger Erfolg zu werten.

Die anfangs noch im Mittelfeld befindliche „Selbstreflexion“ ($r=3,2$) wurde in der Beurteilung der MentorInnen am zweitbesten erreicht ($m=2,6$; $s=1,1$). Dieses Ergebnis ist erfreulich – schließlich ist davon auszugehen, dass eine erfolgreiche Selbstreflexion zulässt, die eigene Laufbahn und den aktuellen Standpunkt besser beurteilen zu können. Unter dieser Annahme haben auch die MentorInnen von ihrer Teilnahme am Mentoring-Programm profitiert.

Die anderen Ziele erwiesen sich als nicht relevant und/oder nicht erreicht. „Neue Impulse bekommen“, „Durch Perspektivenwechsel lernen“, „Eigene Qualifikationen ausbauen“ und „Eigene Kompetenzen aufdecken“ erreichten bezüglich ihrer Umsetzung allesamt Werte im Bereich von $m=2,9$ – $m=3,5$. So bleibt an dieser Stelle festzuhalten, dass die MentorInnen aus ihrer Sicht in erster Linie erfolgreich Wissen weitergeben konnten. Berücksichtigt man bei den mitunter schlechten Mittelwerten die eigentliche Zielsetzung von ARIADNE_{phil} und den Großteil der zum Mentoring-Programm abgegebenen Kommentare, die doch überwiegend recht positiv ausfielen (vgl. Kapitel 6.1), so sollte man sich an diesem Resultat nicht stören.

5.2 Mentoring und Zielvereinbarung

Um den Tandems eine Fixierung ihrer Ziele zu ermöglichen, wurde den TeilnehmerInnen angeraten, eine Mentoring-Zielvereinbarung abzuschließen, z. B. angelehnt an die Vorlage im Mentoring-Leitfaden. Dies Angebot wurde nicht sehr oft genutzt. Mit nur einer Ausnahme gaben die MentorInnen auf die Frage, ob eine solche Zielvereinbarung bereits ausgearbeitet sei, keine Antwort. Von den 30 befragten Mentees gaben vier (13,3%) an, die angestrebten Ziele bereits festgehalten zu haben. Die Hälfte hatte dies zum Befragungszeitraum Anfang 2009 zwar noch nicht getan, hatte allerdings eine Zielvereinbarung in Vorbereitung. Ein gutes Drittel (36,7%) verneinte die Frage kurzerhand.

Befragt nach den Inhalten der getroffenen Vereinbarungen, äußerten sich die Mentees wie folgt:

- *„Beratung, Coaching bei nächsten Schritten (Magisterarbeit) - Shadowing (Mentee: Tutorium, Mentorin: Proseminar, Hauptseminar)“*
- *„drei/vier konkrete Ziele gesetzt; Erwartungen/Wünsche besprochen; Rahmenbedingungen geklärt; Treffen alle 8 Wochen geplant“*
- *„Die Mentee erwartet vor allem Ratschläge, Austausch, Reflexion und Feedback durch die Mentorin bzw. durch die Mentorenbeziehung. Die Initiative für die Treffen und die Themenwahl geht vom Mentee aus. Es sollen vor allem Studienplanung, weitere Karriereplanung und Punkte wie Auslandsaufenthalte, Praktika und Stipendium besprochen werden“*
- *„Es gibt keine inhaltlich-fachliche Beratung, was die Diss betrifft. Anrufe und Mails können jederzeit ausgetauscht werden. Mails werden täglich gecheckt. Wir treffen uns, wenn es nötig ist. Halten aber durch Mails etc. Kontakt. Veranstaltungen zu begleiten ist nicht sinnvoll, da die Mentorin und ich andere Interessensgebiete haben und sie selbst andere Schwerpunkte legt.“*

Vor allem die erste Nennung beinhaltet recht konkrete und gewinnbringende Stichpunkte: Es wurde festgehalten, in erster Linie die Studienabschlussarbeit voran zu bringen. Außerdem fällt der Begriff des *Shadowing*, der im Rahmen eines Mentoring-Prozesses vielversprechend ist: Damit ist eine stille Begleitung der betreuten Person in deren Tätigkeitsfeldern durch Coaches (die MentorIn) gemeint (vgl. [Mahlmann 2002](#), S. 73) – hier im Speziellen zu einem Tutorium der Mentee. Gleichzeitig hat sich dieses Mentoring-Tandem auf einen stillen Besuch der Mentee von Seminaren ihrer MentorIn verständigt. Sicher ist dies ein sehr zeitintensiver Bestandteil der vorgesehenen Zusammenarbeit. Berücksichtigt man aber die anschließend möglichen Gespräche über die Arbeitsweise des jeweiligen Mentoring-Partners, so birgt ein Shadowing großes Potential: Individuelle Stärken bzw. Schwächen können identifiziert und zielgerichtet gefördert bzw. abgebaut werden. Gleichzeitig hat die Mentee die Gelegenheit, einer erfahrenen Wissenschaftlerin direkt in deren Tätigkeitsfeld über die Schulter zu blicken.

An dieser und den anderen drei oben angeführten Zielvereinbarungen wird deutlich, was solche niedergeschriebenen Zeilen bewirken können: Die TeilnehmerInnen machen sich bewusst, was

im Laufe der Mentoring-Phase umgesetzt werden soll und können diese Pläne gegen Ende des Programms leichter auf ihren Erfolg hin überprüfen.

Vor allem unter dem Gesichtspunkt der hohen Kosten eines Mentoring-Programms ist es wichtig, sowohl Mentees als auch MentorInnen für die Bedeutung einer Zielvereinbarung zu sensibilisieren. Der Aufwand, diese Ziele auszuformulieren, hält sich in Grenzen. Der Nutzen einer solchen Ausformulierung fällt im Vergleich dazu sehr hoch aus.

5.3 Beurteilung der Mentoringbeziehung und der Partnerschaft

Die im Vorfeld des Programms stattfindende Zuordnung der Mentoringpartner stellt eine der bedeutsamsten Aufgaben für einen erfolgreichen Mentoringablauf. Das Matching wurde anhand von Profildbögen umgesetzt, die die TeilnehmerInnen vor Beginn des ARIADNE^{phil}-Programms ausfüllen sollten. Dabei wurden neben Angaben zur Person auch Informationen zur akademischen Laufbahn und Position sowie Erwartungen an das Mentoring-Programm und persönliche Interessen abgefragt. Mit Hilfe dieser Daten sollten möglichst passende Tandems gebildet werden.

5.3.1 Methodisches Vorgehen

Um ein Urteil über den Erfolg des Matchings zu ermöglichen, wurde in den drei Onlineumfragen eruiert, wie zufrieden die TeilnehmerInnen mit den zugeordneten PartnerInnen waren und wie die Mentoringbeziehung insgesamt bewertet wurde. Dafür wurde ein semantisches Differential entwickelt, das auf verschiedenen Gegensatzpaaren beruht.¹ Die empirischen Werte für Mentees und MentorInnen sind in den Tabellen 5.3 und 5.4 zu finden.

Letztlich am aussagekräftigsten sind selbstverständlich die Werte zum Zeitpunkt der abschließenden Online-Befragung, ist doch hier das Urteil, das die TeilnehmerInnen über die PartnerIn und die Mentoringbeziehung abgeben können, am fundiertesten. Aber auch die Urteile zu den einzelnen Umfragezeitpunkten können Hinweise auf Entwicklungen enthalten, die u. U. ein Eingreifen der Programmkoordination erforderlich machen könnten (siehe Abbildungen 5.1 und 5.2).

5.3.2 Beurteilung aus Sicht der Mentees

Die Beurteilung der MentorIn und der Mentoring-Beziehung ähnelt stark jenen Urteilen, die die Mentees des ARIADNE^{med}Mentoring-Programms fällten (vgl. Wittenberg et al. 2010 S. 45): Vor allem die Dimensionen „professionell“, „kompetent“ und „sachlich“ weisen Mittelwerte auf, die deutlich „links-lastiger“ und damit positiver ausfallen, als alle anderen abgefragten Gegensatzpaare. Diese Beobachtung trifft auf die Ergebnisse aller drei Erhebungszeiträume zu (vgl. Abbildung 5.1). Die dabei überwiegend gering ausfallende Streuung (vgl. Tabelle 5.3) lässt den Schluss zu, dass die Mentees in dieser Beurteilung weitgehend übereinstimmen.

Abbildung 5.3 verdeutlicht darüber hinaus, dass die MentorInnen im Mittel über alle abgefragten Dimensionen ($m=1,6$ bis $1,9$) besser beurteilt wurden als die Mentoring-Beziehung an sich ($m=2,1$ bis $2,5$).²

Jene Gegensatzpaare, die die Atmosphäre und die zwischenmenschliche Beziehung thematisieren, erfahren im Laufe der Mentoring-Phase eine kritischere Beurteilung. Im Rahmen der abschließenden Online-Befragung wurden die Beziehungen im Schnitt als „desillusionierender“ und „unterkühlter“, die MentorIn als „distanzierter“ und mehr „von oben herab“ wahrgenommen als noch zu Beginn von ARIADNE^{phil}.

¹ Diese Skalierungsmethode eignet sich nach Bortz und Döring (2006, S. 85) besonders dafür, die konnotative Bedeutung von Begriffen (hier „Mentoring-Beziehung“ und „Mentoring-Partner“) zu erfassen.

² Auch diese Mittelwerte ähneln jenen des ARIADNE^{med}Mentoring-Programms (vgl. Wittenberg et al. 2010, S. 46).

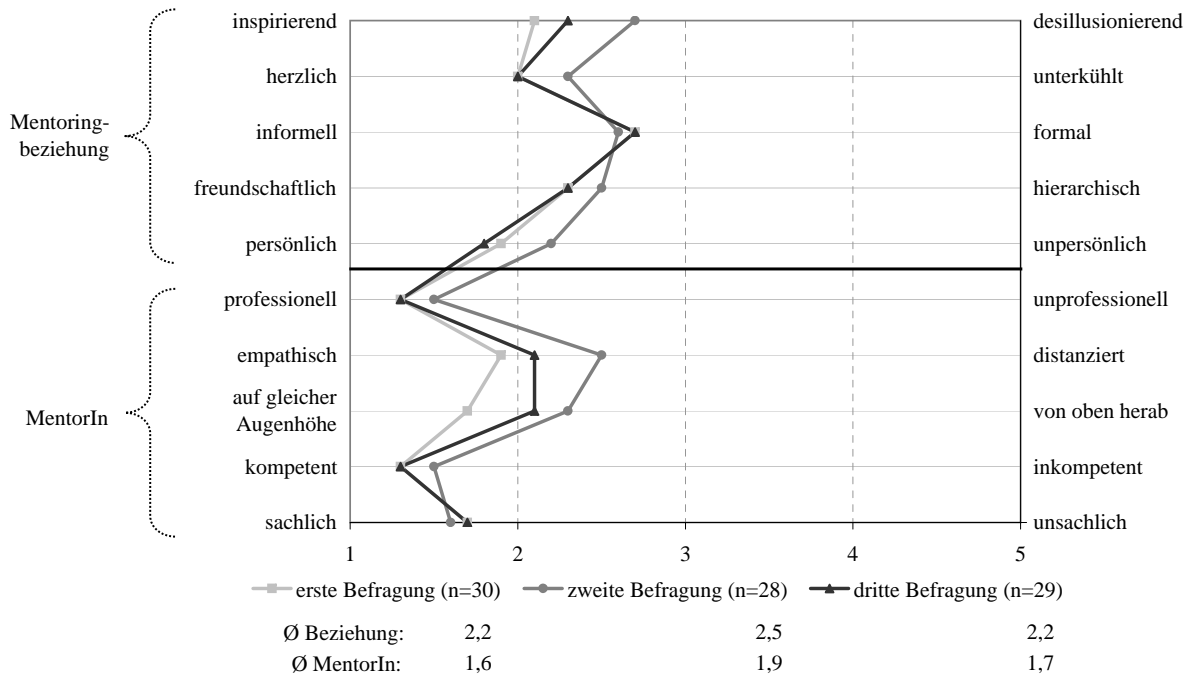
Insgesamt fällt das Urteil der Mentees aber recht erfreulich aus. Schließlich befinden sich die Mittelwerte aller abgefragten Gegensatzpaare über alle Erhebungszeiträume hinweg deutlich links des theoretischen Mittelwerts von $m=3,0$ und damit auf der positiven Seite der Skala.

Tabelle 5.3: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem/r MentorIn am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre/n MentorIn ein?“

	1. Befragung		2. Befragung		3. Befragung		
	m	s	m	s	m	s	
inspirierend	2,1	0,7	2,7	1,2	2,3	1,0	desillusionierend
herzlich	2,0	0,8	2,3	1,0	2,0	0,9	unterkühlt
informell	2,7	0,6	2,6	1,0	2,7	0,9	formal
freundschaftlich	2,3	0,7	2,5	0,9	2,3	1,1	hierarchisch
persönlich	1,9	0,7	2,2	0,8	1,8	0,7	unpersönlich
professionell	1,3	0,6	1,5	0,8	1,3	0,6	unprofessionell
empathisch	1,9	0,8	2,5	1,1	2,1	0,8	distanziert
auf gleicher Augenhöhe	1,7	0,7	2,3	1,1	2,1	1,1	von oben herab
kompetent	1,3	0,5	1,5	0,7	1,3	0,6	inkompetent
sachlich	1,7	0,7	1,6	0,7	1,7	0,8	unsachlich

Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE^{phil}-Programm; Feldzeiten vom 29.01.–01.03.2009 [n=30], 07.01.–15.02.2010 [n=28] und 28.05.–19.06.2010 [n=29]; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

Abbildung 5.1: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem/r MentorIn am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre/n MentorIn ein?“



Quelle: Erste, zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNE^{phil}-Programm; Feldzeiten vom 29.01.–01.03.2009, 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

5.3.3 Beurteilung aus Sicht der MentorInnen

Die Datenlage der MentorInnen-Urteile ist aufgrund der nur zwei durchgeführten Befragungen zwar weniger reichhaltig; die Ergebnisse zeigen aber ein durchwegs zufriedenstellendes Bild. Vor allem die hinsichtlich fast aller abgefragten Dimensionen vollzogene Verbesserung der Beurteilungen fällt positiv auf.

Die vier unteren Gegensatzpaare in Tabelle 5.4 wurden erst zur abschließenden Befragung einbezogen. Schließlich handelt es sich dabei um Aspekte der Arbeitseinstellung, die erst nach einer bestimmten Zeit der Zusammenarbeit eingeschätzt werden können. Sie wurden mit Abstand am besten beurteilt. Zwar sollten Eigenschaften wie z. B. „pünktlich“ oder „verlässlich“ Selbstverständlichkeiten sein, dennoch belegt dieses Resultat, dass die Mentees eine überwiegend anspruchsvolle Arbeitsmoral aufweisen und verlässlich an der Mentoring-Beziehung mitwirken.

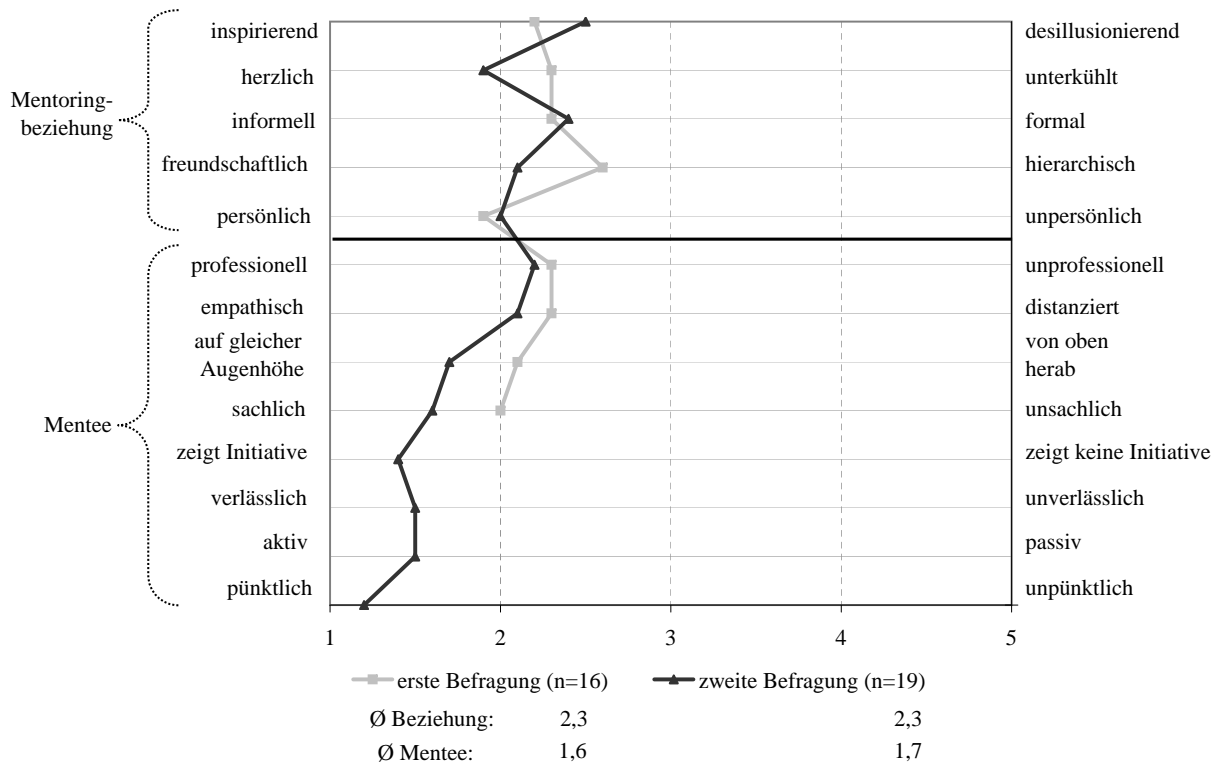
Weiterhin fällt in positiver Weise die Verbesserung auf den Dimensionen „herzlich“, „freundschaftlich“ und „auf gleicher Augenhöhe“ ins Auge. Dieses Resultat spricht für eine mit zunehmenden Zeitverlauf vertrautere Mentoring-Beziehung. In vielen Tandems löst die Zusammenarbeit über die Zeit demnach eine anfangs bestehende Zurückhaltung der beiden Mentoring-Partner.

Tabelle 5.4: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?“

	1. Befragung		2. Befragung		
	m	s	m	s	
inspirierend	2,2	0,9	2,5	1,0	desillusionierend
herzlich	2,3	0,7	1,9	1,0	unterkühlt
informell	2,3	0,9	2,4	1,3	formal
freundschaftlich	2,6	0,6	2,1	0,9	hierarchisch
persönlich	1,9	0,7	2,0	1,1	unpersönlich
professionell	2,3	0,9	2,2	1,2	unprofessionell
empathisch	2,3	1,1	2,1	0,8	distanziert
auf gleicher Augenhöhe	2,1	0,8	1,7	0,8	von oben herab
sachlich	2,0	0,9	1,6	0,8	unsachlich
zeigt Initiative		n.e.	1,4	0,7	keine Initiative
verlässlich		n.e.	1,5	1,0	unverlässlich
aktiv		n.e.	1,5	0,7	passiv
pünktlich		n.e.	1,2	0,7	unpünktlich

Quelle: Erste und zweite Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeiten vom 29.01.–01.03.2009 [n=16] und 28.05.–19.06.2010 [n=19]; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

Abbildung 5.2: „Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben? Wie schätzen Sie Ihre/n Mentee ein?“



Quelle: Erste, zweite Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeiten vom 29.01.–01.03.2009 und 28.05.–19.06.2010; Ratingskalen von 1=linke Eigenschaft bis 5=rechte Eigenschaft

5.3.4 Weitere Aspekte des Matchingerfolgs

Zusätzlich zu den erhobenen Einzelaspekten wurden die BefragungsteilnehmerInnen um ein zusammenfassendes Urteil hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Matching gebeten (vgl. Tabelle 5.5). Die resultierenden Mittelwerte liegen für beide Gruppen sehr nah am Wert $m=2,0$, der für „zufrieden“ steht. Bei der Gruppe der Mentees, die zweimal zur Gesamtzufriedenheit bezüglich des Matchings befragt wurde, ist eine leichte Verbesserung zu verzeichnen, die aber auch dem Zufall geschuldet sein kann.

Tabelle 5.5: „Wie zufrieden sind Sie mit dem 'Matching'?“

	MentorInnen		Mentees	
	m	s	m	s
zweite Befragung	-	-	2,0	1,2
dritte Befragung	2,0	1,1	1,9	1,2

Quelle: Zweite und dritte Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 07.01.–15.02.2010 [n=27 Mentees] und 28.05.–19.06.2010 [n=19 MentorInnen bzw. n=29 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Die summarischen Zufriedenheitswerte liegen recht nah am Bereich der eben genannten, über alle abgefragten Gegensatzpaare gerechneten Mittelwerte, was den Eindruck, dass die TeilnehmerInnen in ihrer Gesamtheit recht zufrieden mit der Zuordnung der Partner gewesen sind, festigt. Dabei dürfen aber die vergleichsweise hohen Streuungswerte nicht außer Acht gelassen werden, die ein heterogenes Antwortverhalten belegen – demnach waren einige TeilnehmerInnen

mit dem Matching höchst zufrieden, während andere durchaus etwas an der ihnen zugewiesenen Mentee oder MentorIn auszusetzen hatten.

Positiv fällt vor allem die Verteilung der abgegebenen Zufriedenheitswerte ins Gewicht: 70,4% (Zwischenbefragung) bzw. 72,4% (Abschlussbefragung) der Mentees und 78,9% (Abschlussbefragung) der MentorInnen wählten die Werte 1 oder 2 auf der von 1 bis 5 reichenden Zufriedenheitsskala.

Die im Laufe der einzelnen Online-Befragungen abgegebenen Kommentare nehmen teilweise Bezug auf das durchgeführte Matching. Dabei bestätigt sich das eben angesprochene gut beurteilte Matching – wenn auch einige Äußerungen Kritik enthielten:

- Positive Kommentare
 - „*Sehr zufrieden mit meiner/meinem MentorIn*“ (Mentee)
 - „*Die besten Erfahrungen habe ich im direkten Kontakt mit meiner/meinem MentorIn gemacht.*“ (Mentee)
 - „*MentorIn als Glückslos für mich; hilfreiche Gespräche; Tipps in fachlichen Fragen; Tipps in Karrierefragen; Austausch wird definitiv über das Programm hinaus anhalten*“ (Mentee)
 - „*Ich habe genau die/den MentorIn zugeteilt bekommen, die/den ich als Wunsch-MentorIn angegeben hatte*“ (Mentee)
 - „*Es ist immer eine Freude, hoch motivierte junge Wissenschaftlerinnen (wie auch Wissenschaftler) kennenzulernen - so verliert man den Glauben an die Zukunft nicht!*“ (MentorIn)
- Kritische Kommentare
 - „*Das Negative ist, dass ich bei der/dem falschen MentorIn gelandet bin. Dazu habe auch ich beigetragen, aber im Nachhinein würde ich sagen, dass ich doch eine/einen MentorIn aus meinem Fachbereich bevorzugen würde*“ (Mentee)
 - „*mein(e) MentorIn hat selber kein Netzwerk und negative Erfahrungen mit dem Wissenschaftsbetrieb - war zum Teil weniger motivierend*“ (Mentee)
 - „*Ich fände zum Teil MentorInnen aus anderen Fachdisziplinen besser.*“ (Mentee)
 - „*Meine Mentee hatte überhaupt nicht vor, in eine wissenschaftliche Laufbahn zu gehen oder zu promovieren und wollte von mir Berufsberatung haben, außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs. Das konnte und wollte ich nicht leisten.*“ (MentorIn)
 - „*schlechtes Matching (...)*“ (MentorIn)
- Konstruktive Kommentare
 - „*Es erschien mir sinnvoll, MentorInnen und Mentees aus demselben Fach oder verwandten Fächern, aber von unterschiedlichen Universitäten zusammen zu bringen.* (MentorIn)
 - „*Gut wäre noch sorgfältigeres Matching. Möglichst fachnah, aber gleichzeitig mit ausreichender Distanz zu dem konkreten Arbeitsumfeld (Institut).* (MentorIn)

Neben Fällen, die ihre außerordentliche Zufriedenheit mit der Mentoring-PartnerIn äußerten, gab es auch Stimmen, die schlechte Erfahrungen konkretisierten. Unklar und offensichtlich von individuellen Präferenzen abhängig ist die Frage, ob eine fachnahe oder -fremde Mentoring-PartnerIn bevorzugt wird. Zwar spricht die Mehrzahl der Kommentare für mehr Fachnähe, doch gibt es zu diesem Sachverhalt auch gegenläufige Stimmen. Abhilfe kann dabei eine Ergänzung des Profilbogens schaffen, indem die Präferenzen der jeweiligen Mentoring-BewerberInnen detaillierter abgefragt werden.

Die Frage der Zufriedenheit mit der Fachnähe oder -fremde lässt sich mit Informationen der abschließenden Online-Befragung beantworten. Tabelle 5.6 zeigt, wie die TeilnehmerInnen von ARIADNEphil diesen Sachverhalt beurteilen.

Tabelle 5.6: „Gehört Ihr/e MentoringpartnerIn derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an? Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihr/e MentoringpartnerIn derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?“ [Nennungen]

Zufriedenheit	Übereinstimmung der Wissenschaftsdisziplin					
	MentorInnen			Mentees		
	ja	nein	insgesamt	ja	nein	insgesamt
äußerst zufrieden	7	1	8	13	4	17
zufrieden	2	1	3	4	1	5
teils, teils	2	2	4	-	3	3
unzufrieden	-	2	2	1	2	3
äußerst unzufrieden	-	-	-	-	-	-
insgesamt	11	6	17	18	10	28

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 25.05.–09.06.2010 [n=17 MentorInnen und n=28 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Auch wenn vereinzelt der Wunsch nach Fachfremdheit geäußert wird, verdeutlichen die Zahlen, dass sowohl MentorInnen als auch Mentees deutlich bessere Zufriedenheitswerte aufweisen, wenn die zugeordnete Mentoring-PartnerIn aus derselben Wissenschaftsdisziplin stammt. Zwar kam es auch in Fällen eines fachlich übereinstimmenden Tandems zu geäußelter Unzufriedenheit, doch können solche Einzelfälle bei ca. 40 betreuten Mentees und knapp 40 MentorInnen nie gänzlich ausgeschlossen werden.

Die Evaluation des ARIADNEmedMentoring-Programms kam zu ähnlich gelagerten Ergebnissen. Darüber hinaus ermittelte Müller (2008, S. 48) im Rahmen der Evaluation von ARIADNE*TechNat*, dass ca. 80% der befragten TeilnehmerInnen eine fachliche Passung als (sehr) wichtig erachten. Offensichtlich hat das informelle Wissen in den einzelnen Wissenschaftsdisziplinen einen zentralen Stellenwert, der von Personen anderer Fachbereiche nicht adäquat substituiert werden kann.

5.4 Beurteilung der TeilnehmerInnenzahl und Gruppenstruktur

Die Beurteilung von Größe und Zusammensetzung der Gruppe der Mentees verspricht recht konkrete Verbesserungshinweise für das ARIADNEphilMentoring-Programm. Ein Blick auf Tabelle 5.7 zeigt, dass ca. vier Fünftel der Mentees die bei der Pilotphase geförderte Gruppengröße als „genau richtig“ empfanden. Lediglich 11 % waren der Meinung, es wären zu viele Mentees gewesen. Noch geringer ist der Teil jener, die die Meinung vertreten, zu wenige Mentees seien einbezogen worden (7,4 %).

Anders wurde die Gruppe hinsichtlich ihrer Zusammensetzung beurteilt. Zwar sind zwei Drittel der Meinung, die Mischung aus Studentinnen, Doktorandinnen und Post-Graduierten sei in dieser Form passend abgestimmt – ein Drittel allerdings betrachtet das sehr breite Spektrum an zugelassenen Mentoring-Teilnehmerinnen als zu heterogen. Unterstrichen wird diese Meinung durch die Tatsache, dass keine der befragten Mentees die Gruppenstruktur als zu homogen wahrnahm. Tatsächlich ist es eine gewagte Herausforderung, Personen, die sich noch in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, mit dem gleichen Programm zu fördern, das promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen Unterstützung bei ihrer Habilitation bieten soll. In dieser sehr breiten Gruppenheterogenität der Pilotphase von ARIADNEphil ist nicht zuletzt eine

der Ursachen für die mitunter sehr mäßigen Besucherzahlen der angebotenen Veranstaltungen zu sehen.

Tabelle 5.7: „Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?“ „Wie stufen Sie die Heterogenität der Gruppe ein?“

	Gruppengröße	
	n	%
zu klein	2	7,4
genau richtig	22	81,5
zu groß	3	11,1
	Gruppenstruktur	
	n	%
zu heterogen	9	33,3
genau richtig	18	66,7
zu homogen	-	-
insgesamt	27	100,0

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 28.05.2009–19.06.2010
[n=27]

5.5 Bewertung der Programmkoordination

In der zweiten und dritten Online-Befragung wurden die TeilnehmerInnen von ARIADNEphil auch zu ihrer Zufriedenheit mit der Programmkoordination befragt. Dabei ging es um Erreichbarkeit, die zur Verfügung gestellten Informationen und die Zufriedenheit mit der Koordination im Allgemeinen. Vorab sei darauf hingewiesen, dass im Laufe der Mentoring-Phase verschiedene (mitunter krankheitsbedingte) Ausfälle und Wechsel der Koordination stattfanden. Dies sollte künftig nach Möglichkeit vermieden werden, da jeder Neubesetzung dieser Stelle eine Einarbeitungszeit eingeräumt werden muss, in der den Bedürfnissen der Mentees, der MentorInnen und des Mentoring-Programms nicht in vollem Umfang nachgegangen werden kann. Ein beachtlicher Teil der kritischen Kommentare zu ARIADNEphil bezieht sich eben auf jene Koordinationswechsel (siehe Kapitel 6.1) – es handelt sich hier also um einen von den TeilnehmerInnen wahrgenommenen Missstand. Tabelle 5.8 zeigt die Zufriedenheitswerte im Einzelnen.

Tabelle 5.8: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten der Programmkoordination?“

	MentorInnen		Mentees			
	2. Befragung		2. Befragung	3. Befragung		
	m	s	m	s	m	s
Erreichbarkeit	1,4	0,5	2,1	1,1	1,7	0,7
Gebotene Informationen	1,6	0,7	2,4	1,1	2,0	1,0
Gesamtzufriedenheit	1,5	0,5	2,1	1,0	1,9	0,9

Quelle: Zweite und abschließende Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeiten vom 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010 [n=19 MentorInnen und n=28 Mentees]; Ratingskalen von 1=„äußerst zufrieden“ bis 5=„äußerst unzufrieden“

Die Werte, die bei der zweiten Befragung der Mentees im Januar 2010 ermittelt wurden, spiegeln ein Bild wider, das zwar zufriedenstellend ausfällt, aber dennoch die Auswirkungen der un-steten Stellenbesetzung der Programmkoordination beinhaltet: Die „gebotenen Informationen“ ($m=2,4; s=1,1$) waren in Augen einiger Mentees zu diesem Zeitpunkt doch optimierungsbedürftig. Die „Erreichbarkeit“ ($m=2,1; s=1,1$) und die „Gesamtzufriedenheit“ ($m=2,1; s=1,0$) fallen leicht besser aus. Die relativ hohen Streuungswerte zeigen allerdings ein heterogenes Antwortverhalten – einige Mentees waren also auch diesbezüglich nicht zufrieden.

Umso erfreulicher ist, dass die seit Ende Oktober 2009 zuständige Programmkoordinatorin Frau Dr. Eder-Dietsch eine offensichtliche Verbesserung bewirken konnte: Bei der Abschlussbefragung (Mai bis Juni 2010) ergaben sich Werte, die eine deutlich höhere Zufriedenheit belegen. Am besten schnitt dabei die „Erreichbarkeit“ ab ($m=1,7; s=0,7$) gefolgt von der „Gesamtzufriedenheit“ ($m=1,9; s=0,9$). Gleichzeitig sind geringere Streuungswerte zu beobachten – die Mentees stimmten in ihrem geäußerten (positiven) Urteil also wesentlich mehr überein als noch in der Zwischenbefragung.

Die MentorInnen, die nur in der zweiten der beiden an sie gerichteten Befragungen eine Beurteilung der Programmkoordination abgaben, hatten augenscheinlich keinen Anlass, unzufrieden zu sein: Insbesondere die „Erreichbarkeit“ ($m=1,4; s=0,5$) bekam im Mittel einen sehr guten Zufriedenheitswert. Insgesamt ist der derzeitigen Koordination ein sehr gutes Zeugnis auszustellen. Es ist ein Gewinn für kommende Mentoring-Phasen, dass diesbezüglich Kontinuität eingekehrt ist. Insbesondere die Verbesserungen von der zweiten auf die dritte Befragung der Mentees lässt dabei keine Zweifel aufkommen.

5.6 Ist gut auch gut genug? Die Gesamtwirkung von ARIADNEphil

Die bislang erläuterten Resultate (Rahmenprogramm, Zielerreichung und Mentoringbeziehung) der programmbegleitenden Evaluation lassen den Schluss zu, die Pilotphase von ARIADNEphil sei bereits recht gut durchdacht und ansprechend implementiert. Um hingegen einen Blick hinter die Momentaufnahmen einzelner Aspekte zu werfen, zielten einige Fragen darauf ab, den Gesamterfolg des Mentoring-Programms zu messen. Die Ergebnisse der pragmatischen Fragen nach einer Weiterempfehlungsbereitschaft von Programm und MentorIn sowie nach einem durch das Programm bedingten Karriereschritt sollen hier Rückschlüsse zulassen.³

Die Frage nach dem Karriereschritt ist ein direkter Indikator für den Nutzen des Mentoring-Programms. Die Relevanz der Weiterempfehlungsbereitschaft hat dagegen erst in jüngerer Zeit eine Bedeutung in der Markt- und Evaluationsforschung erhalten und wird heute als ein Erfolgsindikator angesehen, dessen Kraft als Erfolgsmaßzahl die Aussagekraft der abgefragten Zufriedenheitswerte übersteigt (vgl. Schmitt et al. 2010). Tabelle 5.9 zeigt die entsprechenden Weiterempfehlungswerte für MentorInnen und Mentees.

Die Ergebnisse der Befragung fallen sehr erfreulich aus. Sowohl MentorInnen als auch Mentees haben in ihrer Gesamtheit keinen Grund, eine Weiterempfehlung des Mentoring-Programms (bei Mentees auch ihrer MentorIn) auszuschließen: Beide Teilnehmergruppen können ihren Kolleginnen bzw. ihren Kollegen eine Teilnahme am Programm (mindestens eingeschränkt) nahelegen, wobei der Anteil derer, die eine uneingeschränkte Weiterempfehlung äußern, bei ca. zwei Dritteln liegt.

Ein weiteres positives Ergebnis spiegelt die untere Hälfte von Tabelle 5.9 wider. Die MentorInnen werden ebenfalls vom überwiegenden Teil der befragten Mentees (mindestens eingeschränkt) weiterempfohlen – auch dies wieder zum größten Teil ohne jegliche Vorbehalte. Der im Rahmen der Evaluation der Mentoring-Beziehung gewonnene Eindruck, die MentorInnenschaft erfüllte die ihnen angetragenen Aufgaben in einer zufriedenstellenden Weise, verdichtet sich damit zu einem konkreten Ergebnis.

³ Sowohl MentorInnen als auch Mentees wurden gebeten, ihre Weiterempfehlungsbereitschaft für das Mentoring-Programm anzugeben. Die Frage nach einer Weiterempfehlungsbereitschaft der Mentoring-PartnerIn wurde nur den Mentees gestellt.

Tabelle 5.9: „Würden Sie Kolleginnen die Teilnahme am ARIADNEphilMentoring-Programm empfehlen?“ *Nur Mentees:* „Würden Sie Ihre/n MentorIn an andere Mentees weiterempfehlen?“

Weiterempfehlung Gesamtprogramm						
seitens MentorInnen			seitens Mentees			
	Abschluss- Befragung		zweite Befragung		Abschluss- befragung	
	n	%	n	%	n	%
ja, unbedingt	11	57,9	17	60,7	20	69,0
ja, mit Abstrichen	8	42,1	11	39,3	9	31,0
nein, auf keinen Fall	-	-	-	-	-	-
insgesamt	19	100,0	28	100,0	29	100,0

Weiterempfehlung MentorIn seitens Mentees				
	zweite Befragung		Abschluss- befragung	
	n	%	n	%
ja, unbedingt	18	64,3	18	62,1
ja, mit Abstrichen	10	35,7	11	37,9
nein, auf keinen Fall	-	-	-	-
insgesamt	28	100,0	29	100,0

Quelle: Zweite und abschließende Online-Befragung zum ARIADNEphil-Programm; Feldzeit vom 07.01.–15.02.2010 [n=28 Mentees] und 28.05.–19.06.2010 [n=19 MentorInnen und n=29 Mentees]

Allerdings darf nicht versäumt werden, die Gründe für eine „Weiterempfehlungsbereitschaft mit Abstrichen“ (sowohl für das Gesamtprogramm als auch für die MentorInnen) zu hinterfragen. Um hier Ursachen zu ermitteln, wurden jene BefragungsteilnehmerInnen, die sich für diese Antwortoption entschieden, gebeten, die Gründe für ihre Meinung in knapper Form anzugeben. Dabei kam es bezüglich des Mentoring-Programms zu folgenden Äußerungen:

- MentorInnen

- „Unzureichende Vorauswahl geeigneter Mentees“
- „teilweise zeitaufwendig, das hängt aber von dem jeweiligen Mentee ab; persönlicher Gewinn für Mentorin nicht so groß, wie erwartet“
- „Überbetreuung der Mentorinnen“
- „Auswahl der Mentée (der in meinem Fall vermutlich auch eine ausführliche Informationsveranstaltung zur Promotion gereicht hätte)“

- Mentees

- „(...) es wurde aufgezeigt, dass ich aufgrund meines Alters keine Möglichkeit auf Stipendien habe, so dass ich sehr wahrscheinlich nicht promovieren werde. Hätte ich das vorher gewusst, hätte ich von vornherein nicht am Programm teilgenommen, da ich leider aufgrund meines Alters nicht zur Zielgruppe gehören kann.(...)“
- „Sollte man sich noch im Studium befinden (Bachelor), fehlt einem einfach die Zeit, um an den ganzen interessanten Veranstaltungen teilnehmen zu können. Man ist schnell frustriert und muss einsehen, dass das Studium nicht viel Freiraum lässt.“

- „Es kommt sehr darauf an, wer die Mentorin ist - je nachdem wird das Programm verlaufen“
- „Nützlichkeit von einigen und keine Notwendigkeit der anderen Veranstaltungen im Rahmenprogramm“

Die Gründe der MentorInnen hängen also in erster Linie mit der ihnen zugeteilten Mentee zusammen. Eine besonders umsichtige Zuordnung der beiden Mentoring-Partner im Vorfeld ist zwar unerlässlich, um einen gewinnbringenden Verlauf des Programms zu ermöglichen – allerdings wird es immer einige Mentoring-Paare geben, in denen Spannungen oder Unstimmigkeiten die Mentoring-Phase überschatten. Eine MentorIn nennt die bereits angesprochene Überbetreuung, die sich bereits in der Zufriedenheit hinsichtlich des Einführungs-Workshop für MentorInnen zeigte.

Bei den Mentees fallen neben Äußerungen zu solchen nie ausschließbaren Unstimmigkeiten mit der MentorIn oder einem nicht optimal erachteten Rahmenprogramm die beiden ersten Kommentare auf: Studentinnen oder Frauen, die sich noch vor der Promotionsphase befinden, haben offensichtlich mehr am ARIADNE ϕ ilMentoring-Programm auszusetzen als Wissenschaftlerinnen, die schon einen weiteren Weg auf ihrer akademischen Karriere zurückgelegt haben. Wertet man die Weiterempfehlungsbereitschaft der Mentees differenziert nach akademischer Position aus (siehe Tabelle 5.10), festigt sich dieser Eindruck:⁴ Tatsächlich nimmt eine uneingeschränkte Weiterempfehlungsbereitschaft mit steigender Erfahrung im akademischen Tätigkeitsfeld stetig zu. Allerdings darf dieses Resultat aufgrund der sehr geringen Fallzahlen nur als Tendenz gewertet werden.

Tabelle 5.10: Weiterempfehlungsbereitschaft des ARIADNE ϕ ilMentoring-Programms in Abhängigkeit der akademischen Position (Mentees)

Weiterempfehlung des Mentoring-Programms	Position auf akademischer Laufbahn				Gesamt
		Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin/ Habilitation	
ja, unbedingt	n	9	7	3	19
	%	64,3	70,0	75,0	67,9
ja, mit Abstrichen	n	5	3	1	9
	%	35,7	30,0	25,0	32,1
nein, auf keinen Fall	n	-	-	-	-
	%	-	-	-	-
Gesamt	n	14	10	4	28
	%	100	100	100	100

Quelle: Abschließende Online-Befragung zum ARIADNE ϕ il-Programm; Feldzeit vom 28.05.–19.06.2010 [n=28 Mentees]

Die Mentees begründeten ihre eingeschränkte Weiterempfehlung ihrer Mentorin / ihres Mentors zumeist mit den zeitlichen Einschränkungen. Hier Abhilfe zu schaffen, ist nur schwer möglich – schließlich handelt es sich bei der MentorInnenschaft überwiegend um ProfessorInnen, die aufgrund ihrer Position in zahlreiche weitere Pflichten eingebunden sind. Dennoch empfiehlt es sich, im Vorfeld weiterer Mentoring-Phasen explizit darauf aufmerksam zu machen, dass ein Mentoring nur gewinnbringend verlaufen kann, wenn beide Seiten Willens und in der Lage sind, auch

⁴ Aufgrund der sehr wenigen Mentees, die bereits promoviert haben oder mit ihrer Habilitation beschäftigt sind, mussten diese Teilnehmergruppen zusammengefasst betrachtet werden.

zeitlich, sich mit der angenommen Aufgabe angemessen auseinander zu setzen. Exemplarisch äusserten sich die Mentees wie folgt:⁵

- *„Nicht uneingeschränkt, weil sie irre viel zu tun hat. Es ist nur ein Mentoring mit relativ wenigen Treffen realistisch.“*
- *„Zeitliche Einschränkungen (...)“*
- *„zeitliche Belastung, nur kurze Treffen möglich“*

⁵ Zwar kam es auch zu drei anderen Begründungen für eine eingeschränkte Weiterempfehlungsbereitschaft, doch lagen diese ausschließlich in individuellen Ursachen begründet.

6 Fazit

Die dargestellten Ergebnisse der quantitativen Analysen der durchgeführten Online-Befragungen lassen einen insgesamt zufriedenstellenden Gesamteindruck der Pilotphase des ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programms entstehen. Was noch fehlt, sind einige qualitative Befunde, die wir aus den von den Befragten geäußerten Kommentaren extrahieren konnten, und die nachstehend in Kategorien zusammengefasst und diskutiert werden.¹ Daran anschließend werden Empfehlungen gegeben, wie das ARIADNE^{phil}-Programm aus unserer Sicht weiter optimiert werden könnte.

6.1 Erfahrungen und Anregungen aus Sicht der TeilnehmerInnen

Alle zwischen Januar 2009 und Juni 2010 durchgeführten Online-Befragungen schlossen mit folgenden drei Bitten:

- *„Bitte teilen Sie uns die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.“*
- *„Bitte teilen Sie uns die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.“*
- *„Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“*

6.1.1 Was hat besonders gefallen?

Die Frage nach den positiven Erfahrungen (vgl. Tabelle 6.1) im Rahmen des ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programms verzeichnete mit Abstand die meisten und ausführlichsten Beiträge. Bei der Analyse dieser positiven Nennungen der Mentees zeigte sich, dass über die drei Befragungen hinweg (bei gegebener Möglichkeit zu Mehrfachantworten) 144 positive Aspekte genannt wurden – in etwa das Doppelte der Summe der sonstigen Kommentare (vgl. Tabellen 6.2 und 6.3). Bei den MentorInnen ergaben sich in zwei Befragungen 42 positive Nennungen.

Besonders hervorzuheben ist, dass bei der Abschlussbefragung am häufigsten die „Verwirklichung elementarer Mentoring-Ziele“ thematisiert werden – ein sehr erfreuliches Ergebnis für das ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programm. Weiterhin geben viele Mentees an, karrierebezogene Hilfe empfangen zu haben, womit das o. a. quantitative Ergebnis, dass die Karriereentwicklung im Verlauf des Mentoring-Programms am besten umgesetzt wurde, nochmals untermauert wird (vgl. Kapitel 5.1.2). Schließlich zeigte sich, dass die Mentees über die gesamte programmbegleitende Evaluation hinweg vor allem auch von den Kontakten zu ihren Mitstreiterinnen und zu ihren MentorInnen sehr angetan waren.

Den MentorInnen gefiel ebenfalls der Kontakt zu KollegInnen und Mentees. Beide Kategorien wurden in den beiden MentorInnen-Befragungen verhältnismäßig häufig genannt. Zum Abschluss der Mentoring-Phase wurden darüber hinaus die Wissensweitergabe, die Karrieregestaltung und die Selbstreflexion als positive Erfahrung wahrgenommen.

¹ Im Laufe des bisherigen Evaluationsberichts wurde bereits auf diese Nennungen eingegangen. Sämtliche Kommentare können in anonymisierter Form unter Anhang A eingesehen werden.

Tabelle 6.1: „Bitte teilen Sie uns die *positiven* Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE*phil* gemacht haben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Online-Befragung			
Gute Koordination / Organisation	6	Kontakt zu anderen Mentees	18
Kontakt zu anderen MentorInnen	6	Kontakt zur MentorIn / Gute MentorIn	15
Atmosphäre gut	4	Karrierebezogene Hilfe	11
Guter Auftakt	4	Gute Veranstaltungen	8
Beziehung zur Mentee	4	Atmosphäre gut	7
Zweite Online-Befragung			
-		Kontakt zur MentorIn / Gute MentorIn	14
-		Kontakt zu anderen Mentees	12
-		Gute Veranstaltungen	10
-		Karrierebezogene Hilfe	7
-		Gute Koordination / Informationen	3
Dritte Online-Befragung			
Kontakt zur Mentee	6	Verwirklichung elementarer Ziele	13
Weitergabe von Wissen	5	Treffen mit/ Kontakt zur MentorIn	9
Selbstreflexion	4	Gute Veranstaltungen	8
Mitgestaltung einer Karriere	3	Kontakt zu anderen Mentees	6
-		Gute Koordination / Organisation	3

Quelle: Erste, zweite und abschließende Onlineumfrage zum ARIADNE*phil*-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009, 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010

Einige prägnante Äußerungen können folgender Auflistung entnommen werden:

- „*Ich habe sehr nette, junge Frauen kennengelernt, die bereits mehr Lebenserfahrung besitzen als ich. Das gibt mir das Gefühl von Rückhalt. Ich fühle mich sehr wohl und höre den Anderen gespannt zu wenn sie etwas aus ihrem bisherigen Leben erzählen. Es zeigt mir, dass ich meine Ziele durchaus verwirklichen kann.*“ (Mentee; erste Befragung)
- „*Der Einführungs-Workshop hat es ermöglicht, auch andere Mentees kennenzulernen, so dass hierdurch auch informelles Wissen weitergegeben werden kann. Neben dem Austausch zwischen MentorIn und Mentee ist dies zugleich auf der Ebene Mentee-Mentee möglich.*“ (Mentee; erste Befragung)
- „*Unterstützung bei Fragen der Karriereplanung durch die/den MentorIn; Feedback zu Abstracts/Aufsätzen*“ (Mentee; zweite Befragung)
- „*Positive Erfahrungen waren für mich die Hilfe zur Erweiterung meines Netzwerks, sodass ich persönlich auf meinem Karriereweg ein großes Stück vorangekommen bin.*“ (Mentee; zweite Befragung)
- „*Einblick in den Bereich der universitären Lehre; Hilfestellung bei beruflichen Entscheidungen*“ (Mentee; dritte Befragung)
- „*Interessante Begegnung mit den Mentees. Vertrauen aufgebaut und erhalten. Ein engagiertes Programm des Frauenbüros, das die kalte Uni-Welt erfreulich erhellt.*“ (MentorIn; erste Befragung)

- „Ich merkte, dass ich mittlerweile über ein gewisses *tacit knowledge* im Hinblick auf berufliche Techniken und Karrierewege verfüge, das ich an Andere weitergeben kann. Die Gespräche mit der Mentee brachten für mich immer wieder auch spannende Anregungen zur Selbstreflexion.“ (MentorIn; dritte Befragung)

6.1.2 Was hat besonders missfallen?

Weniger umfassend formulierten die TeilnehmerInnen die in ihren Augen nicht so gut gelungenen Teile des ARIADNE_{phil}-Programms. Ein Aspekt springt gleich bei der ersten Befragung von Mentees und MentorInnen ins Auge: Es werden „Überregulierung“ und „zu viele Informationen“ bemängelt.

Tabelle 6.2: „Bitte teilen Sie uns die *negativen* Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE_{phil} gemacht haben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Online-Befragung			
Einführungsworkshop schlecht	6	Überregulierung / zu viele Informationen	3
Überregulierung / zu viele Informationen	5	Veranstaltungen schlecht	2
Organisation / Termine schlecht	2	Mentee-Gruppe zu heterogen	1
Matching schlecht	1	-	
Räumlichkeiten schlecht	1	-	
Zweite Online-Befragung			
-		Wechsel Programmkoordination	7
-		Mangelhafte Teilnahmemoral	3
-		Ungünstige und verschobene Termine	3
-		Mentee-Gruppe zu heterogen	2
-		Veranstaltungen negativ	1
Dritte Online-Befragung			
Veranstaltungen: zu wenige MentorInnen	2	Wechsel Programmkoordination	4
Belastungen durch Programm	2	Veranstaltungen schlecht	2
Überregulierung / zu viele Informationen	2	Veranstaltungen: zu wenige MentorInnen	2
Matching schlecht	1	Kontakt zur MentorIn	1
Kontaktverlust zu Mentee	1	Mangelhafte Teilnahmemoral	1

Quelle: Erste, zweite und abschließende Onlineumfrage zum ARIADNE_{phil}-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009, 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010

Damit zusammenhängend wurde der Einführungsworkshop als weniger gelungen angeführt, bei dem mehrere MentorInnen beklagten, lediglich bereits bekannte Inhalte vermittelt bekommen zu haben (vgl. Kapitel 4.3.3).

Die für Mentees durchgeführte Zwischenbefragung ergab, dass der häufige Wechsel der Programmkoordination einigen Teilnehmerinnen ein Dorn im Auge war. Die damit verbundene eingeschränkte Leistungsfähigkeit dieser wichtigen Informations- und Anlaufstelle machte sich offensichtlich sofort bemerkbar. Dieser Befund wurde bereits in Kapitel 5.5 erläutert.

Alle weiteren kritischen Kommentare beschränken sich von ihrer Anzahl mehr oder weniger auf Wahrnehmungen von Einzelfällen. Sie untermauern Unzulänglichkeiten, die im Laufe der Rahmenprogrammevaluation und der Analyse der Mentoringbeziehung und der TeilnehmerInnengruppe bereits auf quantitativem Wege identifiziert wurden. Man denke hier z. B. an den Wunsch der Mentees, mehr MentorInnen bei den Stammtischen zu treffen oder an die Unzufriedenheit hinsichtlich der sehr heterogenen Zusammensetzung der Gruppe der Mentees.

Hier sind einige der kritischen Kommentare im Wortlaut:

- „Nur kurze Antwort von meiner/meinem MentorIn“ (Mentee; erste Befragung)
- „Die Informationen waren zum Teil doppelt oder dreifach. (...)“ (Mentee; erste Befragung)
- „Die Programmkoordination war - sicherlich bedingt durch die häufigen Wechsel - bisher nicht besonders zufriedenstellend. Ich hoffe, dass sich dies nun einpendeln wird.(...)“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Eindruck, dass Interesse der Mentees am Programm massiv abgesunken ist; vgl. Teilnehmerzahl Auftakt- und Zwischenbilanzveranstaltung“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Zu häufiger Wechsel der Koordination war irritierend.“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Die Koordination war manchmal etwas chaotisch und es war schade, dass die Teilnehmerzahl zum Ende des Programms hin sehr abgenommen hat, vor allem die geringe Zahl der anwesenden MentorInnen während der Abschlussveranstaltung fand ich schade.“ (Mentee; dritte Befragung)
- „Die Vorabinformationen (Unterlagen, Infoveranstaltungen, Workshop) waren stark redundant und das ist in Zeiten knapper Zeitbudgets ärgerlich“ (MentorIn; erste Befragung)
- „Es wird zu wenig auf die natürlichen Kompetenzen von ProfessorInnen vertraut - hier gab es dezidiert eine Überbetreuung.“ (MentorIn; zweite Befragung)
- „Der bürokratische Aufwand zu Beginn war übertrieben.“ (MentorIn; zweite Befragung)

6.1.3 Welche Vorschläge und Anregungen werden gegeben?

Tabelle 6.3 bietet einen Überblick auf die seitens der TeilnehmerInnen geäußerten Wünsche und Vorschläge bezüglich des ARIADNE_{phil}-Programms und die daraus abgeleiteten Kategorien.

Die MentorInnen gaben vor allem eher „technische“ Hinweise zu den im Rahmen der programmbegleitenden Evaluation durchgeführten Online-Befragungen. Vermehrt wurde dabei bemängelt, dass keine Möglichkeit zum Zurückblättern des Fragebogens gegeben war. Andere TeilnehmerInnen fanden den Zeitpunkt der ersten Befragung zu früh angesetzt – sie konnten noch kein gefestigtes Urteil zu den einzelnen Fragen abgeben. Vereinzelt äußerten die MentorInnen auch Bedenken bezüglich der Einhaltung des Datenschutzes.²

Die seitens der MentorInnen gewünschte bessere Vorbereitung und Einführung bezieht sich auf die – bereits an verschiedenen Stellen erläuterte – wahrgenommene Redundanz an Informationen. Hier wurde angeregt, künftig spezifischer und inhaltsreicher zu verfahren oder ein „Erschlagen“ mit immer wieder den gleichen Inhalten zu vermeiden.

Ausdrücklich weisen wir auf den Vorschlag zweier MentorInnen im Rahmen der Abschlussbefragung hin: Sie sehen in der Einbeziehung von MentorInnen, die nicht an der Universität Erlangen-Nürnberg tätig sind, eine gewinnversprechende Ergänzung des ARIADNE_{phil}-Programms. Diese als universitätsexternes *Cross-Mentoring* bezeichnete Form wurde bei ARIADNE_{med} bei einigen Tandems angewandt. Die Vorteile liegen auf der Hand: Es ermöglicht zum einen die Bildung weiterer hierarchiefreier und auf fachlicher Übereinstimmung basierenden Teams. Zum anderen bietet es die Möglichkeit, durch den Aufbau gezielt grenzüberschreitender Beziehungen Brücken zu bauen zwischen unterschiedlichen Universitäts-, Fachgebiets- und Geschlechterkulturen.

² An dieser Stelle versichern wir nochmals ausdrücklich, dass die von uns erhobenen Daten direkt nach den Erhebungsphasen von persönlichen Angaben getrennt und an keiner Stelle personenbezogen ausgewertet wurden. Auch bei der Ausarbeitung des vorliegenden Berichts legen wir besonderes Augenmerk darauf, dass jede Möglichkeit, die vorgestellten Ergebnisse in Verbindung zu einzelnen TeilnehmerInnen zu bringen, ausgeschlossen ist.

Tabelle 6.3: „Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE_{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“ [Mehrfachnennungen]

MentorInnen		Mentees	
Erste Online-Befragung			
Hinweise / Anmerkungen zur Befragung	5	Informationsfluss verbessern	7
Bessere Vorbereitung / Einführung	4	Häufigere Treffen / Flexibilität	5
Effizientere Programmgestaltung	2	Hinweise / Anmerkungen zur Befragung	4
Erfahrungsaustausch MentorInnen	2	Konkrete Themenwünsche	3
Konkreter Programmvorschlag	1	Homogenere Teilgruppen	1
Zweite Online-Befragung			
-		Bessere Terminkoordination	3
-		Sorgfältigeres Matching	1
-		Homogenere Teilgruppe	1
-		Online-Forum zum Erfahrungsaustausch	1
-		Stammtische auch für MentorInnen	1
Dritte Online-Befragung			
Anregungen zur Online-Befragung	6	Andere Programmausrichtung	5
MentorInnen anderer Unis einbeziehen	2	Besseres Matching	3
Sorgfältigeres Matching	1	Mehr Treffen für Mentees / Stammtische	3
Strengere Mentee-Auswahl	1	Anreize für MentorInnen schaffen	1
Breitere PR-Arbeit	1	Mehr Online-Angebote	1

Quelle: Erste, zweite und abschließende Onlineumfrage zum ARIADNE_{phil}-Programm; Feldzeit vom 29.01.–01.03.2009, 07.01.–15.02.2010 und 28.05.–19.06.2010

Im Folgenden sind einige der konstruktiven Kommentare der Mentoring-TeilnehmerInnen aufgelistet:

- „Mehr Möglichkeiten für Gespräche und Kennenlernen, mehr Konkretion gerade für die Planung des Mentorings: hilfreich fände ich es, wenn frühere Teilnehmer dieses oder verwandter Mentoring-Programme erzählten, was genau sie in diesem Jahr machten - als Ideenpool“ (Mentee; erste Befragung)
- „Weiter so! Ich finde den vorliegenden Fragebogen gut so. Zum Mentoring-Programm selbst kann ich leider noch nicht so viel sagen, da ich - wie erwähnt - meine(n) MentorIn erst kennenlernen muss. Bisher finde ich die Informationen seitens der Koordinatorinnen und Organisatorinnen sehr hilfreich, interessant und gut.“ (Mentee; erste Befragung)
- „bessere Termin- und Themenabstimmung mit (konkurrierenden) anderen Angeboten, frühere Terminankündigung“ (Mentee; zweite Befragung)
- „Ich würde vorschlagen, bei der Zwischenbilanzveranstaltung auch die gemeinsame Diskussion von allen Mentees und MentorInnen einzuplanen, damit ein nützlicher Austausch und eine gute Verbesserung von einzelnen Tandem-Beziehungen stattfinden können.“ (MentorIn; dritte Befragung)
- „Der Fragebogen kommt für mich definitiv zu früh. Auch hätte am Anfang deutlich gemacht werden müssen, dass man die Unterlagen für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt, wenn man schon nur einmal die Chance hat, ihn auszufüllen (...). Die Möglichkeit, sich auszuloggen und dann erneut zu beginnen oder wenigstens zurückzublättern müsste unbedingt

vorhanden sein. Bei der geringen Zahl der Mentees habe ich Sorge wegen der Anonymität des Fragebogens.“ (MentorIn; erste Befragung)

- *"Machen Sie diesen Fragebögen öfter? Es wäre schön, denn so wäre die Entwicklung der Mentor-Mentee-Beziehung ansatzweise nachzuvollziehen.“* (MentorIn; erste Befragung)
- *„Es erschiene mir sinnvoll, MentorInnen und Mentees aus demselben Fach oder verwandten Fächern, aber von unterschiedlichen Universitäten zusammen zu bringen. Das wäre fachlich besser und schließt zu enge Bekanntheitsgrade zwischen MentorInnen und BetreuerInnen eher aus.“* (MentorIn; zweite Befragung)

6.2 Empfehlungen aus der Evaluation

Bevor wir uns daran machen, eine knapp gefasste Gesamtbeurteilung des Mentoring-Programms vorzunehmen, leiten wir aus den bislang gewonnen Erkenntnissen Empfehlungen ab, die helfen sollen, das ARIADNEphil-Programm den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen anzupassen und künftige Mentoring-Durchläufe zu optimieren.

6.2.1 Veranstaltungen

Die Evaluation macht – wie an verschiedenen Stellen zu sehen – deutlich, dass die Informationen, die mittels Leitfaden, Auftaktveranstaltung und Einführungsworkshop vermittelt wurden, in ihren Inhalten z. T. redundant sind. Vor allem die MentorInnen hatten den Eindruck, hier wäre der selbe Nutzen auch mit wesentlich weniger Aufwand zu erreichen gewesen. Die Auftaktveranstaltung ist dabei weniger betroffen – schließlich bietet sie den TeilnehmerInnen die Gelegenheit zu einem ersten Treffen mit dem zugeordneten Mentoring-Partner. Der Einführungsworkshop für MentorInnen weist allerdings Optimierungspotential auf.³ Der offizielle Teil dieser Veranstaltung kann in jedem Falle gestrafft werden: Es sollte ausreichen, den in Beratungsfragen ohnehin erfahrenen MentorInnen Gelegenheit zu bieten, Fragen zu unklaren Inhalten des Mentorings zu stellen – und ansonsten der Kompetenz der TeilnehmerInnen zu vertrauen. Anschließend kann der MentorInnenschaft Zeit zum ungezwungenen Austausch gegeben werden. Die allgemeinen Inhalte zum ARIADNEphil-Programm und zu den angestrebten Zielen wurden, unseren Ergebnissen zufolge, mittels der Auftaktveranstaltung, dem Leitfaden und der ohnehin vorhandenen Berufserfahrung der MentorInnen in hinreichender Weise vermittelt.

An dieser Stelle sei auch an die Diskussion der MentorInnen im Laufe der Zwischenbilanzveranstaltung erinnert: Es wurde bemängelt, die im Leitfaden formulierten Inhalte engten die Gestaltungsspielräume für eine Mentoring-Beziehung zu sehr ein. Vor diesem Eindruck sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich bei diesen Inhalten lediglich um Anregungen handelt, die sich in anderen Mentoring-Programmen bewährt haben – wie diese letztlich von den einzelnen Tandems umgesetzt werden, muss von den Tandems jeweils selbst entschieden werden.

Auch die an Mentees gerichteten Veranstaltungen waren zumeist in zu geringer Zahl besucht, um ein verlässliches Urteil über den Erfolg der Programme abgeben zu können. Die – allerdings wenigen – Angebote, die von uns einigermaßen verlässlich beurteilt werden konnten, gaben keinen Anlass zu größerer Kritik. Lediglich bezüglich der Stammtische wurde gehäuft der Wunsch geäußert, gerne mehr MentorInnen anzutreffen (vgl. Kapitel 4.5). Es bietet sich also an, beide TeilnehmerInnengruppen zu den künftig geplanten Stammtischen einzuladen – der damit zu erwartende regere Austausch könnte sich auch auf andere Aspekte des Mentoring-Programms Gewinn bringend auswirken.

Zwei Neuerungen sind seitens der Koordinatorin von ARIANDEphil für den anstehenden zweiten Durchlauf des Mentoring-Programms bereits geplant: Zum einen wird der Einführungs-

³ Die genaue Beurteilung des Workshops kann unter Kapitel 4.3.3 nachgelesen werden.

workshop für Mentees und für MentorInnen von Frau Prof. Dr. Mahena Stief gehalten.⁴ Darüber hinaus ist vorgesehen, für alle geplanten Veranstaltungen ReferentInnen zu gewinnen, die zusätzlich zu ihrer jeweils vorhandenen spezifischen Kompetenz auch umfassende Erfahrungen im Wissenschaftskontext aufweisen.

6.2.2 Umsetzung der Ziele

Die Umsetzung der in den Kapiteln 5.1.2 und 5.1.3 erörterten Ziele des ARIADNE^{phil}Mentoring-Programms kann nicht gänzlich zufrieden stellen. Zwar vertreten die Mentees die Ansicht, das ihnen wichtigste Ziel, die Karriereplanung, sei am besten umgesetzt worden, dennoch liegt der Mittelwert der diesbezüglichen Zielerreichung bei der von Mai bis Juni 2010 durchgeführten Abschlussbefragung nur bei $m=2,4$, also an der Grenze zur Note „gut“.

Auch die anderen vordefinierten Ziele erreichen Werte, die nach Verbesserungen rufen. Dies trifft in besonderem Maße auf die „Netzwerkbildung“ und die „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“ zu. Vor allem die Netzwerkbildung sollte künftig mehr in den Fokus gerückt werden, da Netzwerke im heutigen Berufsleben ein bedeutendes Erfolgskriterium darstellen. Entsprechende Effekte können dabei – wie von den Mentees gehäuft gewünscht – durch eine Einbeziehung der MentorInnen in die Stammtische bewirkt werden. Um dies zu erreichen, sollte den MentorInnen verdeutlicht werden, dass sie selbst von den so entstehenden Kontakten profitieren können (vgl. Koreman 2005, S. 4). Gleichzeitig hätten Mentees in diesem informellen Austausch mit Führungskräften Gelegenheit, wertvolles Wissen zur Übernahme von Verantwortung und Führungsaufgaben zu gewinnen.

Um die „Vorbereitung auf Führungsaufgaben“ allerdings effizient zu fördern, bietet es sich an, speziell zu diesem Thema einen Workshop anzubieten. Im Rahmen des ARIADNE^{med}Mentoring-Programms gab es dafür das Seminar „Führungskompetenz“, das Mentees darin unterstützen sollte, eigenes Führungspotential (weiter-)zu entwickeln und die Zusammenarbeit in Forschungs- und Arbeitsgruppen zu optimieren. An dieser Stelle sei auf eine weitere (ähnlich gelagerte) Veranstaltung von ARIADNE^{med} hingewiesen, die sich allerdings an MentorInnen richtete: Im Seminar „Personal- und Führungstraining“ wurden Grundlagen der MitarbeiterInnenführung und wichtige Führungsinstrumente vorgestellt. Den MentorInnen wurde mit dieser Veranstaltung eine Gegenleistung für den von ihnen für das Mentoring-Programm aufgewandten Einsatz geboten.

Die Zielerreichung der MentorInnen fiel hinsichtlich des ihnen wichtigsten Ziels erfreulich aus: Die „Wissensweitergabe“ wurde mit dem Wert von $m=1,6$ am besten umgesetzt. Die Erreichung der übrigen Ziele kann nur als „durchwachsen“ beurteilt werden und ist keinesfalls überzeugend. Insbesondere das „Ausbauen eigener Qualifikationen“ und die „Aufdeckung eigener Kompetenzen“ wurde nicht umgesetzt. Vielleicht erübrigen sich diese Ziele bei dem gegebenen hohen Qualifikationsniveau der MentorInnen. Schließlich lag ihre Motivation, an ARIADNE^{phil} mitzuwirken, in erster Linie in der Weitergabe von Wissen.

6.2.3 Matching und Mentoring-Beziehung

Die Zusammensetzung der jeweiligen Mentoring-Tandems ist im Großen und Ganzen recht gut gelungen. Insbesondere die jeweils zugeordneten PartnerInnen wurden sowohl hinsichtlich einzelner Aspekte als auch allgemein betrachtet gut bewertet (vgl. Kapitel 5.3). Auch die Mentoring-Beziehungen verzeichneten Ergebnisse, die zufrieden stellen. Allgemein gültige Vorschläge, wie die „Passung“ künftig zu verbessern wäre, können aufgrund der zumeist individuellen Ursachen der entstandenen Probleme hier nicht angeboten werden. Einblicke in diese speziellen Unzulänglichkeiten einiger Mentoring-Paare bieten die Kommentare, die die eingeschränkte Weiterempfehlungsbereitschaft begründen (vgl. Kapitel 5.6). Des Weiteren verspricht die Einbeziehung von

⁴ Frau Prof. Dr. Stief ist Professorin an der Fakultät für Allgemeinwissenschaften der Fachhochschule Augsburg und Trainerin in Kommunikationspsychologie und Persönlichkeitsentwicklung.

engagierten Mentees und MentorInnen der abgeschlossenen Pilotphase von ARIADNE_{phil} für jetzt anstehende Matching-Prozesse, mögliche Fehlzuordnungen vermeiden zu helfen – schließlich kann diese Personengruppe aufgrund ihrer Erfahrungen auf Risiken hinweisen, die bislang so nicht identifiziert werden konnten.

Die Profilbögen sollten zukünftig darüber hinaus erfassen, ob die neuen TeilnehmerInnen am ARIADNE_{phil}Mentoring-Programm eine *fachnahe* oder *fachfremde* PartnerIn bevorzugen. Die Ausführungen in Kapitel 5.3.4 ergaben zwar, dass ein Matching, das Tandems aus der selben Wissenschaftsdisziplin bildet, tendenziell bessere Zufriedenheitswerte erzielt – allerdings wurde vereinzelt auch auf mögliche Vorteile eines fachfremden Mentoring-Paares hingewiesen.

Weiterhin ist es sinnvoll, MentorInnen, die zwei oder mehr Frauen betreuen, ausschließlich Mentees einer vergleichbaren Qualifikationsstufe zuzuordnen. Schließlich haben MentorInnen in solchen Konstellationen ohnehin einen beachtlichen Mehraufwand, der nur unnötig vergrößert wird, wenn ihnen z. B. eine StudentIn und eine Post-Doktorandin zugeordnet werden. Stehen die Mentees dagegen auf der gleichen Karrierestufe, sollte es der MentorIn wesentlich leichter fallen, eine Förderung zu gewährleisten, die tatsächlich auf die Bedürfnisse der jeweiligen Mentees ausgerichtet ist.

Um Unstimmigkeiten, die sich nie gänzlich ausschließen lassen, möglichst frühzeitig zu beheben, sollten die TeilnehmerInnen des zweiten Durchlaufs von ARIADNE_{phil} explizit auf die Vermittlungsfunktion der Programmkoordination hingewiesen werden. Diese kann als vertrauliche Anlaufstelle für aufkommende Probleme jederzeit angesprochen werden und frühzeitig Lösungsvorschläge unterbreiten.

6.2.4 Gruppenstruktur und Gruppengröße

Zwei Drittel der Mentees beurteilen die vorgefundene Gruppenstruktur als „genau richtig“. Das übrige Drittel empfindet die Zusammensetzung allerdings als zu heterogen. Tatsächlich stellt sich vor diesem und anderen Ergebnissen, die die Evaluation des ARIADNE_{phil}Mentoring-Programms zu Tage förderte, die Frage, ob ein Mentoring-Programm, das herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern soll, tatsächlich ohne weitere Einschränkungen auch an Studentinnen gerichtet sein sollte, die zumeist noch in ihrer beruflichen Orientierungsphase stecken dürften. Beim im Dezember 2009 beendeten ARIADNE_{med}Mentoring-Programm der FAU wurden 48 Medizinerinnen gefördert – mit Ausnahme von zwei Doktorandinnen befanden sich alle Mentees bereits in ihrer Habilitationsphase.

Studentinnen sollten wirklich nur dann in das Programm aufgenommen werden, wenn bereits feststeht, dass sie nach der Beendigung ihres Studiums eine Promotion starten oder als wissenschaftliche Mitarbeiterin arbeiten werden. Indizien hierfür sind der zu erwartende Notenschnitt, eine Professorin/einen Professor, die/der bereit ist, eine Promotion der betreffenden Studentin zu betreuen, und Ideen zu einem konkreten Thema, das auch tatsächlich Potential für eine Dissertation beinhaltet.

Außerdem empfiehlt es sich, Altersgrenzen für in Frage kommende Mentees einzuführen. Ein Mindestalter, das in Ausnahmefällen auch aufgehoben werden kann, wäre ebenso sinnvoll wie ein eventuell nach Qualifikationsstufen differenziertes Höchstalter: In der Folge wären einerseits TeilnehmerInnen einbezogen, die hinsichtlich ihres Karriereziels bereits konkretere Vorstellungen haben, andererseits wären keine Mentees inbegriffen, deren Alter deutlich über dem der übrigen Gruppe liegt.

In diesem Zusammenhang sind die nunmehr geführten Auswahlgespräche vor dem Start des zweiten ARIADNE_{phil}-Durchlaufs sehr zu begrüßen, in denen die Programmkoordinatorin alle Bewerberinnen für das Mentoringprogramm zu einem ca. halbstündigen Gespräch einlädt, um Eignung und wissenschaftliches Interesse der Kandidatinnen zu erkunden. Das Risiko, Frauen im Programm vorzufinden, die kein starkes Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere aufweisen oder aus anderen Gründen nicht für das Mentoring-Programm geeignet sind, dürfte auf diese Weise deutlich verringert werden.

6.2.5 Neue Inhalte – Shadowing und Mentoring ohne MentorIn

Bei der Vorstellung der getroffenen Zielvereinbarungen (vgl. Kapitel 5.2) wurde kurz der Begriff des *Shadowing* erwähnt. Dieses Shadowing bietet ein vielversprechendes Werkzeug, um den Mentoring-Prozess bestmöglich auf die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Mentee anzupassen. Dabei sind zwei Richtungen denkbar: Zum einen kann der/die Mentor/in seine/ihre Mentee in deren typischen Arbeitsalltag begleiten, um sich ein Bild über vorhandene Kompetenzen und Schwächen zu machen. Zum anderen kann umgekehrt die Mentee den/die Mentor/in begleiten, um sich ein Bild vom Arbeitsalltag eines/r erfahrenen WissenschaftlerIn zu machen und ihm/ihr z. B. bei der Lehre über die Schulter zu blicken und auf diese Weise wertvolle Anhaltspunkte für die eigene Weiterentwicklung zu sammeln. [Mahlmann \(2002, S.79\)](#) empfiehlt, ein solches Shadowing im Laufe eines gemeinsamen Erstgespräches zu vereinbaren. Die dann im Laufe der gegenseitigen Begleitung gewonnenen Eindrücke können die konkreten Ziele, die im Laufe der Mentoring-Beziehung umgesetzt werden sollen, wesentlich klarer hervorheben. Allerdings müssen sich sowohl MentorIn als auch Mentee darüber im Klaren sein, dass dieses Shadowing Zeit beansprucht – die besten Ergebnisse sind zu erwarten, wenn derartige Begleitungen zwei- oder dreimal durchgeführt werden.

Neben dieser Möglichkeit sollte auch geprüft werden, ob ein *Peer-Mentoring* zusätzlich zu dem bereits durchgeführten *Paar-Mentoring* in Frage kommt. Ein Peer-Mentoring besteht aus einer Mentoring-Beziehung zwischen Personen der gleichen Karriere- oder Qualifikationsstufe. Bei ARIADNE_{phil} könnte dies zur Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung der Mentees stattfinden (vgl. [Wittenberg et al. 2010, S. 60](#)). Gleichzeitig fördert diese Mentoring-Variante die Bildung neuer Netzwerke. Es empfiehlt sich, diesen Mentee-Gruppen ein Expertengremium zur Seite zu stellen, das bei Bedarf beratend eingreifen kann. Der vergleichsweise bedeutende Vorteil des Peer-Mentorings liegt in der Zusammenarbeit von gleichrangigen und gleichberechtigten Personen, wodurch Konflikte aus stark ungleichen Mentoring-Beziehungen verringert werden könnten ([Bredebusch 2005, S. 78](#)).

6.3 Gesamteindruck des ARIADNE_{phil}Mentoring-Programms

Die Pilotphase des ARIADNE_{phil}Mentoring-Programms wurde von Anfang (Januar 2009) bis Ende (April 2010) begleitend evaluiert. Die dabei gewonnenen Einblicke, die wir im vorliegenden Bericht ausführlich wiedergegeben haben, liefern ein im Großen und Ganzen zufriedenstellendes Bild. Insgesamt bekamen wir den Eindruck, dass der überwiegende Teil der Mentees elementare Hilfe bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Karriere empfangen hat.

Allerdings zeigten sich auch Defizite: Vor allem die Heterogenität der Mentees (Studentinnen waren ebenso vertreten wie Habilitandinnen) war in dieser Form wohl zu breit gefächert. Diese große Bandbreite verschiedener Qualifikationsstufen zog Probleme nach sich: Einerseits waren die angebotenen Veranstaltungen zumeist nur für einen Teil der Mentees interessant, andererseits hatten insbesondere MentorInnen mit zwei Mentees unterschiedlicher Qualifikationsstufe eine vermeidbare Zusatzbelastung.

Weiterhin wurden Teile der Programminhalte in einer solch ausgeprägten Form kommuniziert, dass einige TeilnehmerInnen generell an Nützlichkeit und Inhalt der angebotenen Veranstaltungen zweifelten. Die nachfolgenden aufwendig organisierten Workshops und Seminare wurden so bereits im Vorfeld skeptisch betrachtet, was sich negativ auf die Teilnahmezahlen auswirkte.

Der Gesamteindruck des Mentoring-Programms fällt dennoch positiv aus – insbesondere bei Berücksichtigung der Tatsache, dass dies die Pilotphase war. Daher greifen wir nochmals auf die Kommentare der Online-Befragungen zurück:

- „*Programm fortführen!*“ (MentorIn; zweite Befragung)

Mit diesem knappen Kommentar einer MentorIn und dieser letzten Empfehlung wollen wir diesen Bericht schließen. Wir teilen die Meinung der zitierten MentorIn und hoffen, dass die von

6 Fazit

uns vorgestellten Optimierungsmöglichkeiten einen nützlichen Beitrag für künftige Durchläufe des ARIADNE*phil*Mentoring-Programms liefern.

7 Anhang

A Positive Kritik

Kommentare zur Frage: „Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen. Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.“

A.1 MentorInnen

A.1.1 1. Befragung

- Die Organisation war sehr gut, die Ansprechpartnerinnen des Frauenbüros sehr sympathisch. Mehr gibt es bis jetzt nicht zu sagen
- Abwarten!
- Die Info-Vwr
- Ich finde es sehr erfreulich, dass das Programm existiert und es wird sehr professionell, ambitioniert und liebevoll organisiert.
- Ausblick auf interessante Begegnungen andere MentorInnen kennen gelernt
- Kann ich noch nicht sagen, da noch kaum angelaufen
- Netzwerkmöglichkeit
- kaum Erfahrung, da erst eine Mentee einmal getroffen. Der Fragebogen kommt für mich definitiv zu früh. Auch hätte am Anfang deutlich gemacht werden müssen, dass man die Unterlagen für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt, wenn man schon nur einmal die Chance hat, ihn auszufüllen (ansonsten wäre ich bei der Frage, wie viele Mentorinnen ich kenne ausgestiegen und hätte morgen in der Uni nachgesehen...).
- Ich bin sehr angetan von der Atmosphäre, die durch die Organisatorinnen bewirkt wird und habe die Auftaktveranstaltung als sehr wichtig für mich empfunden.
- Interessante Begegnung mit den Mentees. Vertrauen aufgebaut und erhalten. Ein engagiertes Programm des Frauenbüros, das die kalte Uni-Welt erfreulich erhellt.
- Die perfekte Organisation des Projekts - ein Lob an die Arbeit von Frau Wolf!
- Ich bin noch neutral...
- Ich finde gut, dass es das überhaupt gibt. Es war angenehm, mit den anderen MentorInnen zusammen zu sitzen.
- Kontakt zu anderen MentorInnen
- Auftaktveranstaltung war sehr gut, da man auch andere MentorInnen kennengelernt hat
- Ich habe das Starttreffen am 26.1. als atmosphärisch sehr angenehm und insgesamt als hilfreich für die Konzeption/künftige Gestaltung der Beziehung zu meiner Mentee empfunden.
- bisher noch kaum Erfahrungen - das erste Treffen mit der Mentee findet erst nächste Woche statt

- gut organisierte Treffen; Raum für Fragen/Nachfragen; offenes Gespräch/gute Atmosphäre
- Erfahrungsaustausch, Rückfragemöglichkeit; wissen, dass andere am selben Strang ziehen; evtl. Vernetzung von Mentees untereinander
- offen für alle Fragen und unterstützend bei Einzelfällen; sehr informativ hinsichtlich der Strukturierung einer Mentoring-Beziehung; zutreffende Workshops

A.1.2 2. Befragung

- Hat Spaß gemacht und wohl auch allen Beteiligten was gebracht, bietet den Mentees eine gute Beratung und schafft in manchen Fragen Unabhängigkeit von der direkten professoralen Betreuung, hilft dadurch vor allem in Konfliktsituationen
- Kontakt mit den Mentees.
- Freude an der Weitergabe von Wissen / Motivation
- Reflexion über eigene Karriere konnte konkrete Hilfestellung geben
- Eine nette und interessierte Mentee!
- Erfreuliche Fortschritte in der Entwicklung des Selbstbewusstseins und des beruflichen Fortschritts bei den Mentees, erfreuliche menschliche Kontakte
- mein Mentee konnte sehr schnell auf eine äußerst interessante Doktorandenstelle, noch vor Ende ihres Studiums wechseln - diesen Prozess zu unterstützen und zu begleiten war spannend
- Es ist immer eine Freude, hoch motivierte junge Wissenschaftlerinnen (wie auch Wissenschaftler) kennenzulernen - so verliert man den Glauben an die Zukunft nicht!
- Leider keine.
- Positiv ist, dass (Lebens)Erfahrung weitergegeben werden kann.
- Selbstreflexion der eigenen Rolle und Position; eigene Grenzen setzen lernen;
- Reflexion der eigenen Position, Vermittlung von eigenem Wissen
- ich habe eine Mentee kennengelernt, von der ich, was ihre aktive Art in der Suche nach Unterstützung betrifft, etwas lernen konnte
- Positiver Kontakt zur Mentee, schön, jemanden bei seiner weiteren Qualifikation zu unterstützen und zu ermutigen
- Ich merkte, dass ich mittlerweile über ein gewisses tacit knowledge im Hinblick auf berufliche Techniken und Karrierewege verfüge, das ich an Andere weitergeben kann. Die Gespräche mit der Mentee brachten für mich immer wieder auch spannende Anregungen zur Selbstreflexion.

A.2 Mentees

A.2.1 1. Befragung

- Ich habe sehr nette, junge Frauen kennengelernt, die bereits mehr Lebenserfahrung besitzen als ich. Das gibt mir das Gefühl von Rückhalt. Ich fühle mich sehr wohl und höre den Anderen gespannt zu wenn sie etwas aus ihrem bisherigen Leben erzählen. Es zeigt mir, dass ich meine Ziele durchaus verwirklichen kann.

A Positive Kritik

- Als besonders positiv und hilfreich empfand ich das Seminar zur Selbstsicherheit. Die Dozentin ging auf die Interessen und Fragen der Teilnehmer ein und das Seminar bot insgesamt viele gute Tipps und Anregungen.
- Kontakt mit anderen Mentees; nette Beratungsgespräche mit anderen Mentees; interessante Workshops: Anregung zum Nachdenken über die eigenen Stärken/Schwächen und meine Ziele; bessere Vorstellung von Mentoring, seiner Bedeutung und seinen Vorteilen
- MentorIn ist sehr kompetent. Interessant, andere Mentees kennenzulernen und sich austauschen zu können.
- Austauschmöglichkeit, Ermutigung, Selbstbewusstsein
- Sehr gute Organisation und sehr gutes Engagement der Verantwortlichen! Vor allem die "Kennenlernrunde" mit der Nennung der nächsten Ziele etc. hat mir sehr gut gefallen und man lernt die anderen Mentees gleich auf einer anderen Ebene kennen. Allein zu wissen, dass alle anderen ähnliche Entscheidungen zu treffen haben bzw. zu treffen hatten, machte das Treffen schon lohnenswert.
- Mitarbeiterinnen sind sehr sympathisch und engagiert, man fühlt sich sehr gut betreut, der Umgang ist persönlich, so dass ich keine Schwierigkeiten habe, auf die Zuständigen zuzugehen.
- Kontakt zu netten und interessanten Mentees; guter Kontakt zur/zum MentorIn
- ähnliche Probleme und Fragen bei Anderen, vorher unbekannten Mentees; Motivation, die Planung von Beruf und Familie anzugehen; interdisziplinäre Kontakte; Lernen voneinander, Reflexion (Blick nach vorne und zurück)
- Bessere Einschätzung meiner eigenen Situation und Klärung der ersten Frage: lieber Stipendium oder Arbeiten neben der Dissertation, vor allem durch Bericht anderer Mentees über ihre Situation; positiv finde ich auch, zu sehen, wie viele Andere einen ähnlichen Weg planen oder schon gegangen sind
- Einführungsworkshop hat mir eine sehr gute Möglichkeit gegeben, meine jetzige Situation besser zu reflektieren und einzuschätzen.
- Gut strukturiert; sehr gute und überlegte Aufteilung der Teams; sehr engagierte und nette Mitarbeiter; neue Kontakte; neuer Input, der nicht rein fachbezogen ist; beruhigende Einsicht, dass andere Mentees vor den gleichen Problemen und Überlegungen stehen wie ich selbst
- Ich habe bereits viele nette und intelligente Menschen kennen gelernt, die auch gerne Tipps und Erfahrungen erzählt haben. Sehr angenehme Atmosphäre - man fühlt sich angenommen, verstanden und beraten. Die offiziellen Treffen motivieren und man hat das Gefühl, dass man etwas erreichen kann und kein Einzelkämpfer ist. Ich glaube, dass es die richtige Entscheidung war am Mentoring teilzunehmen.
- Gutes Matching
- sehr nette Kommunikation mit Frau Wolf!!!
- äußerst gut strukturiert, perfekte Organisation, stets offen für Anregungen, Fragen, kompetente Ansprechpartnerinnen; erste wichtige Hinweise von MentorIn
- Bis jetzt bin ich vom Programm sehr positiv überrascht, mit meiner/meinem MentorIn bin ich sehr zufrieden, die Organisation des Programms ist gut und das Kennenlernen anderer gleichgesinnter Mentees war auch eine schöne Erfahrung.

- Der Einführungs-Workshop hat es ermöglicht, auch andere Mentees kennenzulernen, so dass hierdurch auch informelles Wissen weitergegeben werden kann. Neben dem Austausch zwischen MentorIn und Mentee ist dies zugleich auf der Ebene Mentee-Mentee möglich.
- Dass ich noch in das Programm aufgenommen wurde, obwohl das Matching schon abgeschlossen war. Die offene Atmosphäre und der Austausch in der Mentee-Gruppe.
- Von anderen Mentees zu hören, die in ähnlicher Situation sind
- gut organisiert und sehr freundlich; bei offenen Fragen immer hilfsbereit
- das erste Treffen mit meiner/meinem MentorIn war sehr positiv; wir haben anhand des Leitfadens konkrete Schritte vereinbart und das große Ziel "Magisterarbeit in kleine Zwischenziele zerlegt, sie/er hat mir angeboten, bei ihrer/seiner nächsten Konferenz mitzuwirken; Shadowing-Vereinbarung
- gute Einführung in das Programm; gute Tandemzuweisung
- Kontakt zu Gleichgesinnten, Teilnahme an einer wissenschaftlichen Tagung
- Die Existenz des Mentoring-Programmes an sich ist wunderbar; Mein(e) MentorIn ist ideal - allein schon die Tatsache eine individuelle Anlaufstelle für Karrierefragen zu haben ist großartig
- Kontakt zu anderen Mentees - sehr gutes Matching mit meiner/meinem MentorIn - kompetente, freundliche und vor allem immer hilfsbereite Beratung durch Frau Wolf
- zwei nette Leute kennen gelernt zu haben
- Interessantes "Kennenlernetreffen" mit MentorIn; erfolgreicher Workshop für Mentees
- Beratungskompetenz meiner/meinem MentorIn; auch kurzfristige Verfügbarkeit
- Gute Mentee-Einführungsveranstaltung: viele neue Leute kennengelernt und eine andere Perspektive kennengelernt; gutes erstes Treffen mit meiner/meinem MentorIn
- Fachlich äußerst gute Kombination → war auch mein großer Wunsch!
- Sehr positiv: die/der MentorIn. Ich glaub, aus dieser Beziehung werde ich viel Input bekommen
- Da das Mentoring erst vor kurzem angelaufen ist, kann ich noch nicht sehr viel dazu sagen, aber ich freue mich auf die Treffen mit meiner/meinem MentorIn und die weiteren Angebote.

A.2.2 2. Befragung

- Sehr zufrieden mit meiner/meinem MentorIn
- Da ich im Ausland verweile, ist eine aktive Teilnahme an den Kursen leider nicht möglich, schön ist es aber den Kontakt zur/zum MentorIn zu haben und das eigene Handeln überprüfen lassen zu können. Schön war auch, von manchen Veranstaltungen Informationen übers Netz erhalten zu haben.
- Die besten Erfahrungen habe ich im direkten Kontakt mit meiner/meinem MentorIn gemacht.
- Einschätzung meiner Erscheinung (Selbst- und Fremdbild), Beratung im Umgang mit Kollegen / Vorgesetzten, Lernen von anderen Mentees, Kennenlernen anderer Konventionen

- Kontakt zu anderen Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen, interessante Vorträge
- sehr gute Betreuung seitens der Koordinatoren wie der/dem MentorIn; MentorIn als Glückslos für mich; hilfreiche Gespräche; Tipps in fachlichen Fragen; Tipps in Karrierefragen; Austausch wird definitiv über das Programm hinaus anhalten; Kontakte zu anderen Mentees
- Es war sehr angenehm, sich auf Augenhöhe mit der/dem MentorIn zu treffen und Verschiedenes zu besprechen und Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb zu bekommen
- gute Organisation der Veranstaltungen; interessante und kurzweilige Workshops / Stammtische; Möglichkeit des Kontakts zu anderen Mentees
- Mein(e) MentorIn - und ihre "Tipps und Tricks", sowie anregende Gespräche. Das Team von ARIADNE *phil* ist sehr freundlich und kompetent.
- Kontakt zu Person aus eigener Disziplin; Einschätzungen aus weiterer Perspektive
- Die ARIADNE Koordination ist ebenfalls schwierig zu bewerten, da ein Wechsel statt gefunden hat. Durch den Wechsel war's teils etwas undurchsichtig. Da kann aber die neue Programmkoordinatorin nichts dafür. Positiv: Veranstaltungen (sehr gut, auch gerade weil nicht so viele Mentees teilnehmen, sehr individuell!), auch der MentorInnenwechsel ging relativ schnell und ich werde meine(n) neue(n) MentorIn nächste Woche zum ersten Mal treffen.
- Mit-Betreuung meiner Magisterarbeit durch meine(n) MentorIn - "Blick von außen auf eigene Pläne und Ideen durch MentorIn - hervorragender Workshop "Karriereplanung für Doktorandinnen"
- Tolle(r) MentorIn!!!!
- gute Tipps durch Workshops (Netzwerken, Promotion an sich) und Erfahrungsaustausch mit anderen Mentees, Stärkung des Selbstbewusstseins, persönliches "Wachsen", positive Entwicklung durch Anreize und Förderung → Teilnahme an Tagungen, erster Vortrag, Schreiben von Abstracts
- Unterstützung bei Fragen der Karriereplanung durch die/den MentorIn; Feedback zu Abstracts/Aufsätzen
- Überblick über verschiedene Themen, die für eine Karriere in der Wissenschaft relevant sind; Kennenlernen von Teilnehmerinnen, die ebenfalls in der Situation einer Doktorandin sind bzw. diese "frisch" hinter sich gebracht haben; interessante Kontakte durch Teilnahme an Workshops des "Fit for Science"Programms
- Treffen und Gespräche mit der/dem MentorIn; Treffen und Gespräche mit anderen Mentees; Seminare, die dazu führen, weitere Mentees kennen zu lernen; Seminare, die nützlich sind (z.B. Stilsicher in der Wissenschaft)
- alle waren sehr sympathisch (von den Organisierenden bis hin zu den Teilnehmerinnen)
- Die Beziehung zu meiner/meinem MentorIn war für mich sehr nützlich und angenehm. Auch die anderen Veranstaltungen waren interessant und der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen hat mir ebenfalls gut gefallen.
- Der Workshop zur Karriereplanung hat mir sehr bei der Reflektion geholfen. Mein(e) MentorIn steht mir bei Fragen jederzeit zur Verfügung, was mich mental stärkt. Workshops am Wochenende.

- Lebensplanungsseminar, Kontakte zu anderen Mentees, Informationen für eine wissenschaftliche Karriere
- Motivierende Auftaktveranstaltung; hilfreiche Seminare und Workshops (z.B. "Wissenschaftliches Schreiben", "Auftrittspräsenz", etc.)
- Das Positive ist, dass ich viele Kommilitonen und ProfessorInnen kennenlernen durfte und mich mit ihnen austauschen konnte. Ich habe verschiedene Möglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriere erfahren können, von denen ich früher keine Ahnung hatte.
- Mein(e) MentorIn und unsere Gespräche sind ein echter Gewinn für mich und meine berufliche Orientierung/Planung.
- Ich habe genau die/den MentorIn zugeteilt bekommen, die/den ich als Wunsch-MentorIn angegeben hatte; dass sich der Mentoring-Prozess letztlich auf ein Gespräch beschränkte, lag wohl eher daran, dass mein(e) MentorIn sehr stark auf Förderung einer Universitätskarriere ausgerichtet war - und sich bei mir selbst die Orientierung zwischen der Antragstellung als Mentee gefördert zu werden und dem Beginn des Mentorings die Orientierung eher in Richtung einer außeruniversitären Tätigkeit verschoben hatte. Das schließt nicht aus, dass ich in den nächsten Jahren noch einmal ein größeres wissenschaftliches Projekt in Angriff nehmen werde. Positiv war für mich vor allem die Teilnahme an einigen der Seminare des Frauenbüros, darüber hinaus die Teilnahme an einem der Seminare von ARIADNE TechNat.
- Kennenlernen anderer Mentees; informelle Informationen; einen konkreten Ansprechpartner; Feedback
- Positive Erfahrungen waren für mich die Hilfe zur Erweiterung meines Netzwerks, sodass ich persönlich auf meinem Karriereweg ein großes Stück vorangekommen bin.

A.2.3 3. Befragung

- Ganz klar an oberster Stelle: die Beziehung zu meiner/meinem MentorIn und den daraus resultierenden Gewinne für mich. Fühlte mich stets "gut aufgehoben" bei meiner/meinem MentorIn und der Koordinationsstelle.
- Karriereplanung und erreichte Schritte
- Kontakt zu anderen Mentees, Stammtische
- Schärfung der sozialen Kompetenz, Stärkung des eigenen Willens
- Gute Einblicke in Karriereplanung, guter Austausch z.B. mit Doktoranden, die schon eine Karrierestufe weiter sind, Überblick über Schwierigkeiten und Alternativen...
- Die Seminare waren sehr gut. Ich habe außerdem einen Einblick erhalten, wie Mentoring funktioniert.
- Einblick in Karriere Anderer; Austausch mit MentorIn
- Die Beziehung zu meiner/meinem MentorIn war sehr gelungen und nützlich. Die Veranstaltungen haben mir alle gut gefallen, vor allem die Workshops waren lehrreich. Auch der Kontakt zu den anderen Mentees war angenehm.
- Tolle Workshops! Vor allen die Karriereplanung hat mich inspiriert und motiviert.
- Netzwerke aufgebaut; Doktorvater und -thema gefunden

- Äußerst guter Kontakt zur/zum MentorIn
- ehr guter Workshop zur Rhetorik, der mich ganz individuell unterstützt hat; die einmalige Chance, ziemlich vertraut mit jemandem zu sprechen, der auf der Hierarchie-Stufe deutlich höher steht; habe von den negativen Erfahrungen meiner/meines MentorIn gelernt
- Gute Organisation, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft
- Ich habe sehr nette Leute kennengelernt, die mir sowohl privat als auch bezüglich der Informationsweitergabe über die wissenschaftliche Welt willkommen sind.
- Mir ist meine berufliche Perspektive klarer geworden. Ich hatte Gelegenheit, mit einer/einem erfolgreichen WissenschaftlerIn zu sprechen und einen Einblick in dieses Leben zu gewinnen. Ich konnte über den Tellerrand meines sehr kleinen Instituts hinausschauen.
- viele wertvolle Tipps, tolle Seminare und hilfreiche Infoveranstaltungen, nette Atmosphäre
- neue Bekanntschaften; neue Perspektiven
- Ich habe sehr viele wichtige und nützliche Informationen mitbekommen, die meinen Entschluss zu promovieren gefestigt haben. Ich habe auch nette Mitmentees kennen gelernt, mit denen ich mich auch austauschen konnte.
- Einblick in den Bereich der universitären Lehre; Hilfestellung bei beruflichen Entscheidungen
- obwohl ich das Programm abgebrochen habe (Grund - mein(e) MentorIn und ich sind zu dem Schluss gekommen, dass ich nicht promovieren möchte) hat mir das Programm gut bei meiner Entscheidungsfindung geholfen
- Möglichkeit zur Klärung und Reflexion anstehender Fragen mit einer Person außerhalb des Kreises direkter Vorgesetzter; Mentees in ähnlichen Lagen mit ähnlichen Fragen
- bessere Karriereplanung; anhaltender Kontakt zu meiner/meinem MentorIn; fachlicher Austausch; hilfreiches Feedback zu einem Vortrag durch meine/meinen MentorIn
- offene Gesprächsmöglichkeiten über heikle, belastende Situationen waren mit meiner/meinem MentorIn möglich; Seminar Karriereplanung war spitze und hat sehr erleuchtende Ergebnisse gebracht
- Starke Mentoringbeziehung; Persönlichkeitsentwicklung; informelles Wissen beim Austausch mit anderen Teilnehmern des Programms
- Ich habe gelernt, dass ich mich selbst motivieren muss, um voranzukommen und mir keiner dabei helfen kann.

B Negative Kritik

Kommentare zur Frage: „Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.“

B.1 MentorInnen

B.1.1 1. Befragung

- Die Veranstaltung für MentorInnen war inhaltslos und eher ärgerlich. Bis jetzt scheint mir alles zu standardisiert. Das verunsichert mich eher.
- Keine!
- Bin erst seit ein paar Tagen dabei.
- Bei dem Workshop bekam ich den Eindruck, dass Eulen nach Athen getragen werden und die Dozentinnen die MentorInnen nicht gut als Zielgruppe eingeschätzt haben. Es muss z.B. keine kostbare Zeit auf das Durchgehen des Leitfadens verwendet werden, wenn alles, was dazu gesagt wird, ist, dass man den jeweiligen Aspekt jeweils individuell gestalten sollte. Mehr Erfahrungsberichte und konkrete Beispiele wären schöner gewesen.
- viele Termine; relativ viel zu beachten; scheint mir jetzt aufwendiger als erwartet
- Überbetreuung - brauchen wir nicht.
- Die Vorabinformationen (Unterlagen, Infoveranstaltungen, Workshop) waren stark redundant und das ist in Zeiten knapper Zeitbudgets ärgerlich
- keine
- Raum und Raumarrangement waren zu kalt und unpersönlich. Gelegenheit zu Gesprächen zu wenig - erst nach langen Einführungsvorträgen. Austausch mit anderen MentorInnen kaum möglich (außer am eigenen Tisch).
- Workshop am 26. Januar - die Vorinformationen waren unzureichend, hätte ich vorher genauer gewusst was mich erwartet, hätte ich mir die Teilnahme(Zeit!) sparen können.
- Bisher gab es nichts, dass als negativ eingestuft werden könnte.
- Nicht direkt mit dem Programm - an meinem Institut sind die beiden Professuren mit Männern besetzt, und die reagieren immer mit ziemlich herablassend-amüsiertem Lächeln, wenn das Programm erwähnt wird. Als langjähriger Beratungs-Profi fand ich den Einführungsworkshop inhaltlich keine Bereicherung. Aber das liegt evtl. vor allem an meinen Vorkenntnissen, die ja nicht bei allen gegeben sind.
- Workshop inhaltlich auf niedrigem Niveau, Basics wurden ausführlich behandelt, Zielgruppe (erfahren, hohes Bildungsniveau) nicht abgeholt, kein prozessorientiertes Arbeiten, sondern formal, Ratschläge, wenig Hintergrundwissen, Trainerin als Person sympathisch, konnte mir aber inhaltlich und persönlich kein weiterführendes Angebot machen
- Organisation nicht ganz optimal, da Ort der Veranstaltung auf der Homepage nicht aktualisiert worden war [ich Schusselkopf deshalb erst ins Schloss kam]

- Ich kann mich mit der Zielsetzung von ARIADNEphil nicht identifizieren. Das Hochschullehrerdasein erschöpft sich ausschließlich im Ableisten von umfänglichen Lehrveranstaltungen, Sprechstundenberatungen, BA-Betreuungen, MA-Coaching, Oberseminar mit Doktorandenbetreuungen etc. Wann bleibt Zeit für eigene Forschung, um sinnvolle wissenschaftliche Anregungen weitergeben zu können?
- leicht zu viele Regulierungen
- allenfalls die starken und formalisierten Vorgaben, z.B. die Idee, mit der Mentee eine schriftliche Absprache zu treffen
- Meine sog. Mentee war nicht auf der Auftaktveranstaltung und hat sich bisher nicht mit mir in Verbindung gesetzt. Ich sehe es nicht als meine Aufgabe an, den Kontakt herzustellen, zumal ich keine Kontaktadresse habe. Wenn mir nicht eine nachvollziehbare Erklärung für dieses Schweigen gegeben werden kann, halte ich das für einen recht unglücklichen Anfang.
- Auswahl der Mentees beim Matching
- Schade ist, dass meine Mentee nicht teilgenommen hat. Die eingleisige Festlegung darauf, dass die berufliche Orientierung Richtung Professorin gehen muss, finde ich etwas fragwürdig - auch anderswo sind Karrieren möglich und sinnvoll.

B.1.2 2. Befragung

- Keine.
- Ein Mentee hatte überhaupt nicht vor, in eine wissenschaftliche Laufbahn zu gehen oder zu promovieren und wollte von mir Berufsberatung haben, außerhalb des wissenschaftlichen Bereichs. Das konnte und wollte ich nicht leisten.
- zeigt das Defizit einer regulären Tutorenbetreuung
- zeitintensiv
- Der bürokratische Aufwand zu Beginn war übertrieben.
- Zu wenig Präsenz der anderen MentorInnen bei Zwischenbilanz und Abschluss, zu wenig Erfahrungsaustausch untereinander (MentorInnen)
- Kontaktverlust zu Mentee (trotz Bemühungen meinerseits) durch den Sprung der Mentee auf eine Doktorandenstelle an einer anderen Uni. Die eher formellen Stammtische boten wenig Möglichkeit für persönliches Kennenlernen und Austausch.
- Es wird zu wenig auf die natürlichen Kompetenzen von ProfessorInnen vertraut - hier gab es dezidiert eine Überbetreuung.
- schlechtes Matching, zu viele nicht notwendig ziel führende Informationen und Unterlagen
- Keine.
- Unzuverlässigkeiten, sich nicht (mehr) melden, Beratungsresistenz bzw. zu wenig Eigeninitiative (Recherche im Netz und ähnliches), unrealistische Vorstellungen seitens der Mentee, die diese Einschätzung aber nicht ernst nahm.
- Der Wissensbedarf meiner Mentee war sehr schnell gedeckt, so dass wir uns nur im ersten halben Jahr regelmäßig getroffen haben
- ich hätte öfter an Veranstaltungen teilgenommen, wenn sie tagsüber stattgefunden hätten

- Fortbildung, die eigenem Wissensstand und Bedürfnissen nicht entsprach; Abwendung von diesen Angeboten, obwohl ich normalerweise gerne auf Fortbildungen gehe und meist davon profitieren kann; einige Antwortkategorien dieses Fragebogens, bei denen ich das Gefühl habe, etwas irgendwie beantworten zu müssen, weil das Programm es nicht zulässt, eine Frage nicht zu beantworten!!
- Bei meiner Mentee lagen die Karrierehemmnisse ziemlich klar auf der Hand: Sie wird von einer ProfessorInnen-Kollegin/Kollege zu wenig gefördert. Dafür kann die Mentee meines Erachtens selbst nichts. Das betreffende Fach ist aber so klein, dass sie ohne diese Förderung wenige Chancen hat. Daran kann man als MentorIn wenig ändern.

B.2 Mentees

B.2.1 1. Befragung

- Bei den Seminaren des ARIADNE^{phil}-Programms verunsichert mich jeweils die Tatsache, dass ich als Mitarbeiterin der Universität auch zwischen potentiellen Studentinnen meiner Seminare sitzen könnte. Gerade in Fragen, die meine Arbeit oder meine Situation am Institut betreffen, muss ich mich entweder mit Äußerungen sehr zurückhalten - dann kann ich aus den Seminaren aber nicht über die Themen sprechen, die aktuell wirklich wichtig für mich sind. Oder aber ich spreche über die Themen, die mir wichtig sind und fühle mich verunsichert, weil eine Studierende meines Instituts so viel über mich - oder auch über die Strukturen am Institut - weiß.
- mein(e) MentorIn konnte an der Auftaktveranstaltung leider nicht da sein, was zwar schon schade aber nicht so schlimm war, da ich bereits vorab wusste, dass sie/er nicht da sein kann und ich mich so darauf einstellen konnte
- MentorIn hat auch nach 5 Tagen noch nicht auf Email geantwortet.
- Sobald jemand „Studienstiftung des deutschen Volkes“ hört, denken alle: „Was hat die denn das noch nötig!“. Aber: ich wünschte mir mehr, dass mir zugetraut würde, dass ich auch unsicher bin und nicht weiß, wo und wie es hingeht!
- Ich befinde mich NACH der ersten Kontaktaufnahme mit meiner/meinem MentorIn, aber noch VOR dem Erstgespräch mit ihr/ihm, deshalb kann ich noch nicht viel sagen. Aber alles, was ich bisher erlebt habe, gefällt mir recht gut!
- ich habe meine/meinen MentorIn noch nicht getroffen, mich aber entschieden, auf sie/ihn zuzugehen, bin aber noch nicht ganz sicher, auf welche Weise
- ausbaufähiges Zeit-Nutzen-Verhältnis (Workshop); Redundanzen in den Veranstaltungen
- Die Informationen waren zum Teil doppelt oder dreifach. Bei der Auftaktveranstaltung war ich vor allem mit meiner/meinem MentorIn im Gespräch, beim Workshop war die Pause nicht sehr lang, so dass ich bisher kaum Kontakte zu anderen Teilnehmerinnen knüpfen konnte - mehr Raum dafür!
- -
- -
- Bis jetzt gab es keine negative Erfahrung.
- nur kurze Antwort von meiner/meinem MentorIn
- bisher keine negativen Erfahrungen

- Mein(e) MentorIn hat mir vorerst angeboten, in ihre/seine Sprechstunde zu kommen. Ich hoffe, dass es auch zu einem ausführlichen Gesprächstermin kommt.
- noch keine
- keine
- keine
- Die Info- wie die Auftaktveranstaltung empfand ich als negativ, weil völlig simple Fakten, die äußerst leicht verständlich sind auf eine Weise vermittelt wurden (Stichwort: Video-Beamer) als sei man kein Mitglied einer Hochschule, sondern eines Kindergartens
- Bisher noch keine. Allerdings weiß ich auch noch nicht, ob bzw. wie mein Doktorvater darauf reagieren wird.
- keine
- bis jetzt keine
- noch keine eigentlich, weil wir ja erst vor kurzem angefangen haben

B.2.2 2. Befragung

- Eindruck, dass Interesse der Mentees am Programm massiv abgesunken ist; vgl. Teilnehmerzahl Auftakt- und Zwischenbilanzveranstaltung; warum?
- Schade ist, dass nicht mehr Programmeinheiten übers Netz angeboten wurden.
- Die Programmkoordination war - sicherlich bedingt durch die häufigen Wechsel - bisher nicht besonders zufriedenstellend. Ich hoffe, dass sich dies nun einpendeln wird. Die Workshops haben leider kaum zu meinen Bedürfnissen gepasst, weshalb sie von mir kaum wahrgenommen worden sind.
- unterschiedliche Akzeptanz des Programms; heterogenes Teilnehmerfeld
- Negative Erfahrungen hatte ich nicht. Große Kritikpunkte gibt es auch nicht. Ein Detail: Es kommt wahrscheinlich darauf an, wie gut es mit dem/der jeweiligen Mentor(in) läuft: für mich war es angenehm, dass es während der letzten Monate nicht so viele strikte Programm-Regeln gab. Ich könnte mir deshalb vorstellen, dass ein Programmheft, das von Anfang an mehr Freiraum und Spielraum bietet, noch besser ankommt. Andererseits gibt es womöglich Fälle, wo genau der Vertragscharakter wichtig ist. Dann können sich Mentees darauf berufen. Doch lassen sich die MentorInnen dann wirklich davon beeinflussen? Das kann ich schwer einschätzen; Sie haben hier einen besseren Überblick.
- Die Einblicke in den Wissenschaftsbetrieb waren ziemlich desillusionierend und wenig motivierend
- Leider fallen viele Veranstaltungen zu Zeiten, wo ich entweder Seminare hatte oder arbeiten musste. Da kann man sich natürlich nicht nach mir richten, war aber einfach manchmal blöd-) Das aber als negative Erfahrung zu bewerten ist aber zu hart.
- viel Administration, mehr Konzentration auf Inhalte wären wünschenswert
- Mit der/dem ersten MentorIn hat kein Treffen statt gefunden.
- keine
- Zeit kaputt gemacht mit nicht sonderlich weiterführenden Veranstaltungen.

B Negative Kritik

- Auseinandersetzung/Probleme mit Doktormutter (bin stark zwischen die Fronten geraten, da es leider schon vor Beginn des Programms interne Spannungen zwischen Doktormutter und MentorIn gab); durch Wechsel der Koordinatorinnen zu lange Informationspause bzw. keine Emails über weiteres Programm/Fortlaufen des Programms
- keine
- Wechsel in der Betreuung mit gefühltem Informationsdefizit bzgl. Art, Tag, Dauer, Kosten von Workshops
- Intransparenz bzgl. Verpflichtungen - Keine Antwort von Fr. Dr. Eder-Dietsch
- ich konnte aus zeitlichen Gründen leider kaum an ihren Veranstaltungen teilnehmen, was ich sehr bedaure
- Der größte Nachteil waren eindeutig die Terminprobleme, Termine für Workshops etc. standen von Anfang an fest wurden jedoch dann verschoben. Das fand ich sehr lästig. Die Koordination des Programms lief wohl wegen der Wechsel der Koordinatorinnen ebenfalls nicht immer perfekt.
- Zu häufiger Wechsel der Koordination war irritierend.
- mangelhafte Informierung zu Programm während des Koordinatorin-Wechsels
- Das Negative ist, dass ich bei der/dem falschen MentorIn gelandet bin. Dazu habe auch ich beigetragen, aber im Nachhinein würde ich sagen, dass ich doch eine/einen MentorIn aus meinem Fachbereich bevorzugen würde. Dass sich das im Nachhinein nicht ändern konnte hängt auch (so glaube ich) mit der Koordinaorin-Änderungen zusammen. Ich würde es auch heute tun wenn es ginge.
- Ich empfand es als ungut, dass die Seminare des Frauenbüros anfangs für Studierende, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gemischt angeboten wurden. Wenn ich mich als Dozentin in bestimmten Seminaren zu Vorgängen in meinem Arbeitsleben äußerte, hatte ich oft ein ungutes Gefühl. Ich habe mich gefreut zu sehen, dass jetzt auch Seminare für unterschiedliche Gruppen von Mentees angeboten werden.

B.2.3 3. Befragung

- Habe keine wirklich negativen Erfahrungen gemacht, aber evtl. die Hintergründe der Teilnehmer mehr beachten - wie gesagt, für Frauen die 30+ sind, ist eine Promotion eine äußerst kostspielige und schwierige Angelegenheit, da man eben trotz besonderer Leistungen nicht gefördert wird. Was nützt mir ein Frauenförderungsprogramm wenn ich nachher bei der Promotion von vornherein keinerlei Chance auf ein Stipendium habe? Das Programm bringt für Jüngere wahrscheinlich mehr Perspektiven.
- Häufiger Wechsel der Koordination
- Mein Kritikpunkt ist zum großen Teil bei der weiteren Programmplanung schon berücksichtigt worden. Ich fand es immer sehr heikel, als Dozentin gemeinsam mit Studierenden an Seminaren teilzunehmen, in denen es sehr stark um Persönlichkeitsentwicklung geht.
- Angebot nicht relevant
- Die Koordination war manchmal etwas chaotisch und es war schade, dass die Teilnehmerzahl zum Ende des Programms hin sehr abgenommen hat, vor allem die geringe Zahl der anwesenden MentorInnen während der Abschlussveranstaltung fand ich schade.

B Negative Kritik

- Zu wenig Austausch mit meiner/meinem MentorIn. Ich hätte da sicher auch mehr einfordern müssen, aber die wenigen Male, die wir uns getroffen haben, brachten mit weniger neue Erkenntnisse als erhofft. Die Abschlussveranstaltung fand ich ernüchternd. Die Dekanin schmiss sämtliche Namen durcheinander, vergaß, wer eigentlich anwesend war. Frau Eder-Dietsch schien die Veranstaltung schnell durchpressen zu wollen (Ich möchte pünktlich beginnen - wir wollen doch auch alle pünktlich gehen" wirkt nicht sehr motiviert). Dazu die Tatsache, dass abgesehen von den Referentinnen kein(e) MentorInnen anwesend waren und auch die Zahl der Mentees sehr gering war.
- Verwirrende Kommunikation durch die ARIADNE^{phil} Leitung (sicherlich auch bedingt durch die häufigen personellen Wechsel)
- mein(e) MentorIn hat selber kein Netzwerk und negative Erfahrungen mit dem Wissenschaftsbetrieb - war zum Teil weniger motivierend
- Schlechte Anbindung an das Programm, wenn man nicht vor Ort ist.
- Begrenztheit der eigenen Zeitressourcen: In der Abschlussphase des Studiums waren/sind meine Prioritäten klar verteilt: 1. Familie und Freunde, 2. Uni - daneben bleibt nicht mehr viel Zeit für den Aufbau neuer Bekanntschaften, die Pflege bestehender Freundschaften geht vor.
- Keine Erwähnenswerten.
- nach Koordinationswechsel im Sommer länger keine Informationen zum weiteren Verlauf des Programms; selbst kurzzeitig zwischen Fronten (Doktormutter und MentorIn) geraten; (Promotions-BetreuerInnen und MentorInnen besser aufeinander abstimmen)
- habe keine negativen Erfahrungen gemacht
- Mein(e) MentorIn kennt meinen Chef sehr gut, daher hatte ich immer wieder Befürchtungen an der Loyalität der Beziehung.
- keine effiziente Planung einiger Stammtische: zu viel geredet - kein neues Wissen persönlich gewonnen
- Ich habe gelernt, dass es schwer ist, mich selbst zu motivieren, wenn die Zukunft nicht rosig aussieht.

C Persönlicher Kommentar

Kommentare zur Frage: „Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm *ARIADNEphil* und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.“

C.1 MentorInnen

C.1.1 1. Befragung

- Bis jetzt: Trainer-Auswahl überdenken evtl.: Über Sinn der Standardisierung aufklären
- Die Info-Veranstaltung für die MentorInnen hätte etwas spezifischer sein können. Es gab nicht wirklich etwas Neues für mich.
- ich meine, dass es nicht "Mentee" heißen sollte, sondern Protege.
- Angesichts der vorangegangenen Einschätzung könnte der Einführungsworkshop besser an der Zielgruppe ausgerichtet und konkreter gestaltet werden. Ein Zwischenworkshop zum Erfahrungsaustausch wäre nicht schlecht, weil mir als Mentorinnennovizin konkrete Fragen wahrscheinlich erst nach einiger Zeit und Erfahrung einfallen werden.
- mehr Mentees ab DoktorandInnen/HabilitandInnen-Ebene; zu tief angesetzt; Rahmenprogramm von Trainerinnen, die sich in der Wissenschaft besser auskennen
- Nicht so viele Evaluationen!
- Weniger ist manchmal mehr!
- Der Fragebogen kommt für mich definitiv zu früh. Auch hätte am Anfang deutlich gemacht werden müssen, dass man die Unterlagen für das Ausfüllen des Fragebogens benötigt, wenn man schon nur einmal die Chance hat, ihn auszufüllen (ansonsten wäre ich bei der Frage, wie viele Mentorinnen ich kenne ausgestiegen und hätte morgen in der Uni nachgesehen... auch ein Fragezeichen einzutragen oder das Feld leer zu lassen, war nicht möglich. Das verfälscht Ihre Ergebnisse). Die Möglichkeit, sich auszuloggen und dann erneut zu beginnen oder wenigstens zurückzublättern müsste unbedingt vorhanden sein. Bei der geringen Zahl der Mentees habe ich Sorge wegen der Anonymität des Fragebogens. Die Aufforderung, die Beziehung zu den Mentees - jetzt schon - zu beurteilen, finde ich peinlich. Es ist etwas lästig, dass das Programm stark formalisiert ist, z.B. Protokoll über Gespräche erwünscht, stark einseitige Ausrichtung auf Uni-Karriere, Mentoring-Vertrag suggeriert ein relativ starres Gerüst (z.B. Treffen alle x Wochen - ich werde das mit meinen Mentees nach Bedarf machen, und der kann unregelmäßig sein). Die Betreuung durch Frau Wolf ist sehr gut und sehr angenehm.
- Empfinde den Fragebogen eine Woche nach der Auftaktveranstaltung als Druck. Bin derzeit viel unterwegs mit unaufschiebbaren beruflichen Verpflichtungen. Persönliches Treffen mit Mentees trotzdem zeitnah geplant - das wird aber nicht gefragt. Was ist gewünscht: Betreuung im Rahmen des für MentorIn für sich selbst verantwortbaren Zeitrahmens - oder Aufopferung für nach außen kommunizierbaren Erfolg des Mentoring-Programms?
- Es ist noch zu früh, um Vorschläge machen zu können!

- Machen Sie diesen Fragebögen öfter? Es wäre schön, denn so wäre die Entwicklung der Mentor-Mentee-Beziehung ansatzweise nachzuvollziehen.
- Workshop Konzeption und Inhalte überdenken; Fachpersonal: Selbstreflexion und persönliche Auseinandersetzung in einer Gruppe sollte von erfahrenen TrainerInnen begleitet werden; gezielt Erfahrungsaustausch ermöglichen
- Der Informationsfluss müsste nochmals verbessert werden, da ich irgendwie auch nicht richtig mitbekommen habe, dass am 26.01 bereits das erste Treffen der MentorInnen gegeben hatte und dann erst mit dem Leitfaden die Info bekommen hatte. Mir ist auch nicht klar, ob ich mich muss vorher anmelden muss und konnte es auch nicht aus dem Leitfaden erkennen.
- Ich kann derzeit noch keine Vorschläge/Anregungen geben, da ich mich noch in der absoluten Einstiegsphase befinde, gerade mein Erstgespräch mit der Mentee vorbereite - und ansonsten im üblichen Semesterendstress (Prüfungen, Sitzungen etc.) "versinke"...
- evtl. etwas später im Programm besser möglich...
- Habe noch zu wenig Vorlauf, keine Anmerkungen.

C.1.2 2. Befragung

- Fragebogen - keine ZurückTaste, keine Möglichkeit der Fehlerkorrektur (gravierend bei falsche Angabe der Mentee-Zahl! Keine Möglichkeit der Enthaltung bei Nicht-Möglichkeit einer vernünftigen Antwort. Keine Felder für Begründungen (z.B. (gute) Gründe für seltene Gespräche)
- Zur Umfrage: Schlecht, dass man nicht zurückblättern kann. Ich weiß nicht, wie viele MentorInnen ich vorher kannte. Aber ich musste eine Zahl eintragen. Wieso wird nicht nach dem Erfolg oder eingeschätzten Erfolg des persönlichen Mentorings gefragt? Oder nach dem Verlauf der Mentoringbeziehung? Wurde das Verhältnis während des Programms besser oder schlechter? Gelang es, Karrierewege zu unterstützen? usw.
- Meine eigene Terminüberflutung hat leider ein aktiveres Teilnehmen am Rahmenprogramm unmöglich gemacht, das habe ich sehr bedauert, denn da hätte ich auch für mich einen Benefit erhofft. Die Zusammenarbeit mit meinem Mentee war aber sehr gut und hat mir auch sehr viel Spaß gemacht.
- Programm fortführen!
- Mehr PR-Präsenz des Programms in der Uni-Öffentlichkeit und darüber hinaus!
- Es erschien mir sinnvoll, MentorInnen und Mentees aus demselben Fach oder verwandten Fächern, aber von unterschiedlichen Universitäten zusammen zu bringen. Das wäre fachlich besser und schließt zu enge Bekanntheitsgrade zwischen MentorInnen und BetreuerInnen eher aus.
- Eventuell eine etwas strengere Auswahl der Mentees - wie bereits gesagt, hätten sich die Fragen meiner Mentee auch über eine ausführlichere Beratung zur Promotion beantworten lassen.
- positiv gewendet, also am Wissensstand und Bedarf orientierte Fortbildung; Möglichkeit, eine Frage nicht zu beantworten; mehr offene Rubriken
- Gut wäre noch sorgfältigeres Matching. Möglichst fachnah, aber gleichzeitig mit ausreichender Distanz zu dem konkreten Arbeitsumfeld (Institut).

C.2 Mentees

C.2.1 1. Befragung

- Weiter so! Ich finde den vorliegenden Fragebogen gut so. Zum Mentoring-Programm selbst kann ich leider noch nicht so viel sagen, da ich - wie erwähnt - meine(n) MentorIn erst kennenlernen muss. Bisher finde ich die Informationen seitens der Koordinatorinnen und Organisatorinnen sehr hilfreich, interessant und gut.
- Mehr Stammtische wären wünschenswert.
- Passt!
- Treffen auch weiterhin in kleineren Gruppen abhalten und evtl. auch internationale Karriereoptionen aufzeigen (ist ja auch schon Thema eines Stammtischtreffens).
- Das Programm läuft noch nicht lange genug, um von positiven oder negativen Erfahrungen berichten zu können. Zur Frage, wie viele Mentees man seit Beginn des Programms kennengelernt hat: Was heißt "kennenlernen"? Sich unterhalten haben? Den Anderen vom Sehen kennen? Sich außerhalb des Programms getroffen haben?
- Anrechenbarkeit von Fortbildungen der Frauenbeauftragten auf FBZHL-Zertifikat (Themenüberschneidungen); frühzeitige Terminbekanntgabe (Stammtische) und mehr Informationen zum Ablauf der Veranstaltungen (Pausen, Verpflegungssituation, Erwartungen)
- Mehr Möglichkeiten für Gespräche und Kennenlernen, mehr Konkretion gerade für die Planung des Mentorings: hilfreich fände ich es, wenn frühere Teilnehmer dieses oder verwandter Mentoringprogramme erzählten, was genau sie in diesem Jahr machten - als Ideenpool
- -
- Nach einem ersten Blick auf die angebotenen Workshops würde ich mir explizit noch ein Seminar zum Thema Hochschuldidaktik wünschen; Wenn es sich einrichten ließe, wären auch weitere größere (kulturelle) Treffen für MentorInnen UND Mentees schön, um einen gemischteren Gedankenaustausch zu ermöglichen
- Ich würde mir wünschen, einen ähnlichen Fragebogen nochmals in ein paar Wochen zu erhalten, da sich in den kommenden Wochen vielleicht noch Änderungen ergeben könnten: so der Wunsch nach bestimmten Workshops; andere Ergebnisse zur Beziehung zwischen Mentee und MentorIn.
- Auch die Möglichkeit "weiß nicht" lassen.
- Ich würde mir zusätzliche Kurse wie "Präsentation" oder "Rhetorik" usw. wünschen und dies zusätzlich zu dem was das Frauenbüro anbietet, denn die sind meistens voll.
- Das Programm an sich ist toll - weiter so! Sollte es wieder Veranstaltungen wie diesen Auftakt geben, bitte ich zu überlegen, wie man die wenigen Informationen vielleicht kompakt, sachlich und schlicht vermitteln könnte, ohne darum so ein großes Aufheben zu machen.
- Der Stammtisch könnte öfter stattfinden, da ich am 09. Februar eine Reihe von interessanten Leuten gesehen habe, mit denen ich auch gern noch einmal näher Kontakt hätte. Es würde so ein weiteres, enges Netzwerk entstehen, sodass dieser Aspekt des Mentoring-Programmes noch erweitert werden würde.
- bei den Mentee-Einführungen arbeitsteilige / rotierende Gruppenarbeiten machen lassen oder andere kommunikationsfördernde Maßnahmen einbauen (zu sehr dozentenorientiert): könnte die Kommunikation untereinander verstärken und das "Netzwerkbilden" vereinfachen.

- Bitte um Infos zu ersten Stammtischen mit Mentees
- Trainerin im Einführungs-Workshop wirkte etwas unruhig, Inhalte könnten tiefer sein.

C.2.2 2. Befragung

- Idee: alle drei Monate Nachfrage, wie es im Programm / mit der/dem MentorIn läuft, so dass die Projektkoordinatorin ggf. individuell eingreifen kann
- Mehr Onlineangebote, vielleicht auch Reader...
- Die Workshops haben leider nur wenig zu meinen Bedürfnissen gepasst, weshalb sie von mir bisher kaum wahrgenommen worden sind. Ich wünsche mir mehr auf die Lehre bezogene Veranstaltungen, Rhetorikkurse oder ähnliches.
- bessere Termin- und Themenabstimmung mit (konkurrierenden) anderen Angeboten, frühere Terminankündigung
- Gut zur Vernetzung der Mentees finde ich das Angebot von Stammtischen, wo man sich einfach trifft und unterhält - womöglich in Verbindung mit einem bestimmten Vortragsthema. Schwierig ist es wahrscheinlich, Themen zu finden, die alle (Studierende, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen) ansprechen. Vielleicht ist es möglich, hier zu differenzieren, da die Anliegen bestimmt auseinander gehen. Der Onlinefragebogen ist nicht anonymisiert, oder? Wegen des Zugangscodes? Ich bin dem gegenüber indifferent, denn ich habe Frau Eder-Dietsch auch per E-Mail vieles, was hier gefragt wurde, geschrieben, da ich leider kurzfristig bei der Zwischenbilanzierungs-Veranstaltung verhindert war. Ich bin aber relativ sicher, dass es Leute geben wird, die das nicht gut finden (wenn dem so ist).
- Vielleicht könnte es in irgendeiner Form stärkere Anreize für die MentorInnen geben, sich dem Mentoring zu widmen?
- Bei Matching besser auf Persönlichkeitsmerkmale von MentorIn und Mentee achten!
- Vielleicht Studenten nehmen, die noch weiter im Studium vorangeschritten sind. Mir zumindest fällt es derzeit schwer, über eine Promotion nachzudenken, während mir eben noch der Abschluss fehlt - ich bin der Typ eins nach dem andern". Das sehen Andere aber sicher anders. Ansonsten: macht weiter so, gute Idee und gutes Programm.
- mehr Habilitanden auswählen; Best-Practice Beispiele vorstellen; Personen als ReferentInnen auswählen, die den Prozess bis zur Professur durchlaufen haben und als Professorin/Professor tätig sind; auch männliche Best-Practice Beispiele einbeziehen
- Die Dauer der Veranstaltungen überdenken!
- Stammtische sollten öfter, vielleicht einmal im Monat stattfinden; Mentees sollten besser vernetzt werden (durch Forum oder ähnlichem) vielleicht regelmäßigen Newsletter, Voraberminnerungen / rechtzeitiger Überblick über Termine / Veranstaltungen
- von vorneherein festlegen, was verpflichtend ist; mehr Informationen über andere laufende Programme und deren Seminare
- Gerne mehr Workshops und weniger Vorträge.
- Vielleicht wäre es sinnvoll ein Internet-Forum für alle an dem Programm teilnehmenden Personen einzurichten, wo sie dann ihre Erfahrungen teilen und weitere Anregungen voneinander bekommen können. Vielen Dank an alle Programm-Organisatoren für die gute Arbeit!

- Ich habe gehört, es würde überlegt, die Teilnahme an Workshops verpflichtend zu machen. Ich halte es für wichtig, dass dabei viel Entscheidungsfreiheit bleibt - in dem Sinne, dass ich z.B. als eine in etlichen Berufsjahren erfahrene Beraterin nicht dahin kommen möchte, dass ich einen Workshop zur Beratung besuchen müsste. Hingegen die Überlegung, frau solle an mindestens zwei Workshops teilnehmen (ohne inhaltliche Festlegung), die finde ich okay.
- Die Stammtische zugleich als Raum für Austausch auch mit anderen MentorInnen zu nutzen.

C.2.3 3. Befragung

- Ich fände zum Teil MentorInnen aus anderen Fachdisziplinen besser.
- mehr Zwischenbilanz oder ähnliches
- mehr Habilitanden; Coaching als Maßnahme anbieten Führungsworkshops; Treffen zwischendurch für Mentees anbieten/öfter
- Etwas frühzeitigere Terminankündigungen wären nett.
- Besseres Matching und bessere Auswahl der MentorInnen. Trotz der Einführung in das Thema "Mentoring" wusste ich nicht wirklich, wie ich es effizient für mich nutzen kann. Vielleicht hilft ein Einführungsabend mit MentorIn UND Mentee, wo sofort Vereinbarungen getroffen werden, wie das Mentoring statt finden soll.
- Vielleicht gäbe es die Möglichkeit, Anreize für die MentorInnen zu schaffen, damit sich noch mehr MentorInnen finden und diese selbst motiviert sind?
- Mehr Möglichkeiten der Teilnahme durch online-Angebote bzw. online gestellte Inhalte.
- Das Angebot auf jeden Fall so beibehalten und sich nicht von niedrigen Beteiligungszahlen verunsichern lassen. Bei mir war es der Workshop "Karriereplanung für Doktorandinnen" für den allein sich meine Teilnahme am Programm gelohnt hat.
- Mehr Transparenz von vorneherein.
- Die starke Orientierung des Programms auf wissenschaftliche Karriere passt nicht so ganz zu meiner Erfahrung: Mir ist im Laufe des Mentorings klar geworden, dass ich nicht Professorin an einer Uni werden will. Wegen der Lebensferne, wegen der hierarchischen Institution Uni, wegen der Konkurrenz unter "KollegInnen", wegen der akademischen Wichtigtuerei, wegen des Widerspruchs zwischen akademischem Anspruch und der Notwendigkeit, Berufsausbildung zu leisten. Insofern war das Programm evtl. nicht erfolgreich im dem Sinne, mich zur Wissenschaftlerin zu machen. Aber es war für mich sehr hilfreich, um mir klarer zu werden!
- Onlineforum für Mentees: Gelegenheit zum Austausch, Kontakthalten, Diskussionen, Fragen und Antworten; mehrere Stammtische zum besseren Kennenlernen und Kontakthalten der Mentees untereinander; Promotions-BetreuerInnen und MentorInnen besser aufeinander abstimmen
- Dringend besseres Matching von Inhalten und Qualifikationsphase, d.h. Mischung Studentin am Anfang vs. Habilitandin in der Endqualifikationsphase ungünstig
- Wie bereits erwähnt halte ich es für wenig sinnvoll bereits während des Bachelors am Programm teilzunehmen. Es war mein größter Wunsch die wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen, doch haben mich die stressigen Anforderungen des Bachelorstudiums (ebenfalls

arbeite ich nebenbei) dermaßen in Beschlag genommen, dass eine Teilnahme an den Veranstaltungen einfach nicht mehr möglich war ohne mich vollkommen zu überlasten.

- mehr organisierter Austausch unter den Mentees fördern durch Kleingruppen, mehr Workshop-Charakter in den Stammtischen, Vorträge sind toll, aber es fehlte mir der gezielte Austausch mit anderen Mentees innerhalb der Stammtische. Kontinuität in der Koordination sollte sichergestellt werden
- Ich würde vorschlagen, bei der Zwischenbilanzveranstaltung auch die gemeinsame Diskussion von allen Mentees und MentorInnen einzuplanen, damit ein nützlicher Austausch und eine gute Verbesserung von einzelnen Tandem-Beziehungen stattfinden können.

D Die Fragebögen der programmbegleitenden Evaluation

Fragebogen Mentee erste Befragung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEphil. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEphil-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de) oder Dr. Andrea Knecht (Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn

Position auf akad. Laufbahn

Ich bin derzeit...


- ☐ Studentin
- ☐ Doktorandin
- ☐ Postdoktorandin
- ☐ Habilitandin
- ☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNEphil Mentoring-Programms?

Ordnen Sie diese bitte danach, wie bedeutsam diese für Sie sind. Oben platzieren Sie den Ihres Erachtens wichtigsten Aspekt. Danach den zweitwichtigsten Aspekt usw. Ziehen Sie dazu mit gedrückter linker Maustaste die einzelnen Blöcke von der linken auf die rechte Seite. Sie können die Reihenfolge der Blöcke auf der rechten Seite jederzeit verändern. Unwichtige Aspekte belassen Sie bitte auf der linken Seite.

Karriereplanung	
Erwerb von informellen Handlungswissen	
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	
Entwicklung der Persönlichkeit	
Stärkung des Selbstbewusstseins	
Soziale Kompetenz	

Gibt es ansonsten noch Aspekte des Mentoring-Programms, die für Sie wichtig sind?

4 Leitfaden erhalten?

Leitfaden erhalten?

Haben Sie den "Leitfaden für MentorInnen und Mentees" erhalten?



- ☐ ja
- ☐ nein

5.1 mit Leitfaden beschäftigt

mit Leitfaden beschäftigt

Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?

- ☐ ja
- ☐ ja, aber nur oberflächlich
- ☐ nein

5.2.1 Bewertung Leitfaden konkret

Bewertung Leitfaden konkret

Bitte beurteilen Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens.

Vergeben Sie dazu jeweils eine Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend).

	1	2	3	4	5	6
Aufmachung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationsgehalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Teilnahme Auftaktveranstaltung

Teilnahme Auftaktveranstaltung

Haben Sie an der Auftaktveranstaltung zum ARIADNEphil-Programm am 21. Januar 2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

7.1 Bewertung Auftaktveranstaltung

Bewertung Auftaktveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Auftaktveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vortrag "Was ist Mentoring und wozu soll es dienen?" von Frau Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammentreffen mit MentorIn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorstellung des ARIADNEphil- Mentoring-Programms von Frau Dipl.-Pol. Stefanie Wolf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8.1 Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Auftaktveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Da mein(e) MentorIn nicht kommen konnte, wollte ich auch nicht
- ☒ Kein Interesse

☐ Sonstiges

9 Teilnahme Workshop für Mentees

Teilnahme Workshop für Mentees

Haben Sie am "Workshop für Mentees" am 27. Januar bzw. 09. Februar 2009 teilgenommen?

- ☐ Ja, am 27. Januar
- ☐ Ja, am 09. Februar
- ☐ Nein

10.1 Bewertung Workshop für Mentees

Bewertung Workshop für Mentees

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem "Workshop für Mentees" waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was hat Ihnen der "Workshop für Mentees" gebracht?					
	stimmt voll und ganz				stimmt überhaupt nicht
Der Workshop hat mir geholfen, Klarheit über meine Kompetenzen zu erlangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Workshop ist mir erst klar geworden, was ich vom Mentoring erwarten kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Erwartungen an meine Mentorin / meinen Mentor sind mir durch den Workshop klar geworden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Workshop wurde mir bewusst, was Mentoring beinhaltet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte durch den Workshop den Ablauf des Mentorings für mich klären.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Workshop bot eine gute Gelegenheit, um andere Mentees kennen zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Workshop für Mentees"?					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11.1 Nichtteilnahme WS für Mentees - Gründe

Nichtteilnahme WS für Mentees - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am "Workshop für Mentees" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

12 Mentor ja/nein

Mentor ja/nein

Haben Sie eine Mentorin oder einen Mentor?

- ☐ Ich habe eine Mentorin
- ☐ Ich habe einen Mentor
- ☐ Nein, ich habe noch keine Mentorin / keinen Mentor

13.1 Mentorkonstellation

Mentorkonstellation

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor?

☐ ja ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

Fragebogen Mentee erste Befragung

- ☐ nein
- ☐ ja, Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von Ihrer Mentorin / Ihrem Mentor verschafft?

- ☐ ja
- ☐ nein

13.2.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihre Mentorin / Ihren Mentor ein?

- | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| sachlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unsachlich |
| inkompetent | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | kompetent |
| auf gleicher Augenhöhe | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | von oben herab |
| emphatisch | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | distanziert |
| professionell | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unprofessionell |

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem Mentor / Ihrer Mentorin am ehesten beschreiben?

- | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| unpersönlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | persönlich |
| freundschaftlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | hierarchisch |
| formal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | informell |
| herzlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unterkühlt |
| desillusionierend | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | inspirierend |

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer/m Mentor/in, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

- | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| äußerst zufrieden | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | äußerst unzufrieden |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|

13.2.2 Zielvereinbarung

Zielvereinbarung

Haben Sie eine schriftliche Mentoring-Vereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
- ☐ nein, ist aber in Vorbereitung
- ☐ ja

13.2.3.1 Inhalte Zielvereinbarung

Inhalte Zielvereinbarung

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Mentoring-Vereinbarung stichwortartig ein.

14 Vernetzung

Vernetzung

Wie viele der anderen Mentees kannten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kannten, tragen Sie bitte "0" ein.

Wie viele andere Mentees haben Sie seit Beginn des Mentoring-Programms zusätzlich kennengelernt?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

Wie zufrieden sind Sie damit, dass sich Ihre Mentee-Gruppe aus Personen unterschiedlicher akademischer Positionen (Studentinnen, (Post-) Doktorandinnen, Habilitandinnen) zusammensetzt?

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| äußerst zufrieden | zufrieden | teils/teils | unzufrieden | äußerst unzufrieden |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

16 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

oder Dr. Andrea Knecht

(Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Pol. Stefanie Wolf, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der zweiten Befragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil}. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNE^{phil}-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Teilnahme oder Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn**Position auf akad. Laufbahn**

Ich bin derzeit...

- ☐ Studentin
- ☐ Doktorandin
- ☐ Postdoktorandin
- ☐ Habilitandin
- ☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm**Erwartungen ans Programm**

Welche Ziele des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms konnten Ihrer Meinung nach bisher erreicht oder eben nicht erreicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
Karriereplanung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerb von informellem Handlungswissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung der Persönlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkung des Selbstbewusstseins	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Und welche sonstigen Ziele des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms konnten bisher erreicht bzw. nicht erreicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Teilnahme Stammtisch**Teilnahme Stammtisch**

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
- ☐ nein

5.1 Bewertung Stammtisch**Bewertung Stammtisch**

Was hat Ihnen daran besonders gefallen?

Und was hat Ihnen besonders missfallen?

6.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch**Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch**

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an den Stammtischen teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert

Teilnahme Infoabend Promovieren

Haben Sie am Info-Abend "Promovieren" am 27.05.2009 teilgenommen?

☐ ja

☐ nein

Bewertung Infoabend Promovieren					
Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Info-Abends waren.					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Info-Abend "Promovieren"?					
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
					äußerst unzufrieden

Gründe für Nichtteilnahme Infoabend Promovieren

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Info-Abend teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

Teilnahme Vortrag Klüngeln/Networking

Haben Sie an dem Vortrag "Networking, der Schlüssel zum Erfolg" mit Frau Anni Hausladen am 04.06.2009 teilgenommen?

☐ ja

☐ nein

Bewertung Vortrag Networking						
Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Vortrags waren.						
	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Vortragende (Frau Hausladen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Vortrag "Networking, der Schlüssel zum Erfolg"?						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

Gründe für Nichtteilnahme Networking

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Vortrag teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

14 Teilnahme Workshop Karriereplanung

Teilnahme Workshop Karriereplanung

Haben Sie am Workshop "Karriereplanung für Doktorandinnen" mit Frau Dr. Anja Frohnen am 26.09.2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

14.1 Bewertung Workshop Karriereplanung

Bewertung Workshop Karriereplanung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin (Frau Dr. Frohnen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was hat Ihnen der Workshop gebracht?					
	stimmt voll und ganz				stimmt überhaupt nicht
Durch den Workshop wurden mir nützliche Wege aufgezeigt, welche mir helfen können, meine gesteckten Ziele zu erreichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Workshop wurde mir bewusst, welche Ziele ich für mich erreichen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Workshop gab mir nützliche Impulse für das weitere Vorgehen meiner Dissertation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop "Karriereplanung für Doktorandinnen"?					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15.1 Nichtteilnahme WS Karriereplanung - Gründe

Nichtteilnahme WS Karriereplanung - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Workshop teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges _____

16 Teilnahme Workshop "stilsicher Wissensch."

Teilnahme Workshop "stilsicher Wissensch."

Haben Sie am Workshop "Stilsicher in Wissenschaft" mit Frau Dr. Annette Hammerschmidt am 28.11.2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

17.1 Bewertung Workshop stilsicher

Bewertung Workshop stilsicher

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin (Frau Dr. Hammerschmidt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop "Stilsicher in Wissenschaft"?					
	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden

äußerst zufrieden

äußerst
unzufrieden

18.1 Nichtteilnahme WS stilsicher - Gründe

Nichtteilnahme WS stilsicher - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Workshop teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

19 Teilnahme Zwischenbilanz

Teilnahme Zwischenbilanz

Haben Sie an der Zwischenbilanzveranstaltung zum ARIADNE^{phil}-Programm am 09.12.2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

20.1 Bewertung Zwischenbilanz

Bewertung Zwischenbilanz

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Zwischenbilanzveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluationsbericht (Herr Dr. Wittenberg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammentreffen mit anderen Mentees	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderation (Frau Dr. Eder-Dietsch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offene Diskussion mit Herrn Ritter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung?						
	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21.1 NichtteilnahmeZwischenbilanz - Gründe

NichtteilnahmeZwischenbilanz - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Zwischenbilanzveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

22 Mentorin oder Mentor

Mentorin oder Mentor

Haben Sie...

- ☐ eine Mentorin?
- ☐ oder einen Mentor?

23.1 Häufigkeit Treffen

Häufigkeit Treffen

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentorin getroffen?

mal

23.2 Bewertung MentorIN/Mentorbeziehung

Bewertung MentorIN/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihre Mentorin ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
keine Bewertung	-	-	-	-	-	keine Bewertung

Fragebogen Mentee Zwischenbefragung

inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
emphatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentorin am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentorin, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

23.3 Bewertung Mentorin

Bewertung Mentorin

Gehört Ihre Mentorin derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
--------------------------	----------------------------

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentorin derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

23.4 Weiterempfehlung Mentorin

Weiterempfehlung Mentorin

Würden Sie Ihre Mentorin nach den bisherigen Erfahrungen an andere Mentees weiterempfehlen?

<input type="radio"/> Ja, unbedingt	<input type="radio"/> Ja, mit Abstrichen	<input type="radio"/> Nein, auf keinen Fall
-------------------------------------	--	---

23.5.1 Grund Nichtempfehlung MentorIn

Grund Nichtempfehlung MentorIn

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihre Mentorin nicht oder nicht uneingeschränkt weiterempfehlen können?

<div></div>	<div></div>
-------------	-------------

24.1 Häufigkeit Treffen

Häufigkeit Treffen

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrem Mentor getroffen?

mal

24.2 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihren Mentor ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
emphatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem Mentor am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	inspirierend

Fragebogen Mentee Zwischenbefragung

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrem Mentor, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

24.3 Bewertung Mentor

Bewertung Mentor

Gehört Ihr Mentor derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihr Mentor derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehört?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

24.4 Weiterempfehlung Mentor

Weiterempfehlung Mentor

Würden Sie Ihren Mentor nach den bisherigen Erfahrungen an andere Mentees weiterempfehlen?

☐ Ja, unbedingt ☐ Ja, mit Abstrichen ☐ Nein, auf keinen Fall

24.5.1 Grund Nichtempfehlung Mentor

Grund Nichtempfehlung Mentor

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren Mentor nicht oder nicht uneingeschränkt weiterempfehlen können?

25 Gruppe der Mentees

Gruppe der Mentees

Mit wievielen weiteren Mentees hatten Sie seit Beginn des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms Kontakt?

Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?

☐ zu wenige
☐ genau richtig
☐ zu viele

Wie finden Sie die Zusammensetzung der am ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programm teilnehmenden Mentees? Ist die Mischung aus Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen...

☐ ... zu homogen?
☐ ... zu heterogen?
☐ ... genau richtig?

26 Weiterempfehlung Programm

Weiterempfehlung Programm

Würden Sie Kolleginnen oder Kommilitoninnen empfehlen, an einem der kommenden ARIADNE^{phil}-Mentoringprogramme teilzunehmen?

☐ Ja, unbedingt ☐ Ja, mit Abstrichen ☐ Nein, auf keinen Fall

27.1 Grund Nichtempfehlung

Grund Nichtempfehlung

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren KollegInnen oder KommilitonInnen nicht oder nicht uneingeschränkt empfehlen können, an einem der kommenden ARIADNE^{phil} Mentoringprogramme teilzunehmen?

28 Zufriedenheit mit Koordination

Zufriedenheit mit Koordination

Wie zufrieden sind Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt werden?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit der Koordination des ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programms?

äußerst zufrieden



äußerst unzufrieden

29 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

30 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg. (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

Frau Dr. Annika Eder-Dietsch, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst nach einer dritten abschließenden Befragung der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Abschlussbefragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil}. Ihre Angaben tragen dazu bei, zukünftige Durchläufe des ARIADNE^{phil}-Programms zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Teilnahme oder Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn zu Begin**Position auf akad. Laufbahn zu Begin**

Welche Position hatten Sie zu Beginn des ARIADNE^{phil}-Programms?

- ☐ Studentin
- ☐ Doktorandin
- ☐ Postdoktorandin
- ☐ Habilitandin
- ☐ Sonstiges

3 Position auf akad. Laufbahn am Ende**Position auf akad. Laufbahn am Ende**

Und welche Position hatten Sie am Ende des ARIADNE^{phil}-Programms?

- ☐ Die gleiche wie zu Beginn des Programms
- ☐ Absolventin (nicht in Promotionsphase)
- ☐ Doktorandin
- ☐ Postdoktorandin
- ☐ Habilitandin
- ☐ Professorin
- ☐ Sonstiges

4.1 ARIADNE z.T. Grund für andere Position**ARIADNE z.T. Grund für andere Position**

Hat das ARIADNE^{phil}-Programm dazu beigetragen, dass Sie sich heute auf einer anderen akademischen Position befinden?

- ☐ Ja - absolut.
- ☐ Ja - zum Teil.
- ☐ Nein - ich wäre auch ohne ARIADNE an der Stelle, an der ich mich heute befinde.

5 Erwartungen ans Programm**Erwartungen ans Programm**

Welche positiven Aspekte haben sich für Sie durch die Teilnahme am ARIADNE^{phil} Mentoring-Programm ergeben oder gerade nicht ergeben?

	erreicht				nicht erreicht
Karriereplanung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerb von informellem Handlungswissen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erwerb wissenschaftlicher Schlüsselqualifikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Netzwerkbildung zur besseren Integration in das Wissenschaftssystem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung der Persönlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkung des Selbstbewusstseins	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche sonstigen Ziele des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms konnten verwirklicht werden?

	erreicht				nicht erreicht
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Teilnahme Stammtisch**Teilnahme Stammtisch**

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

.....

- ☐ ja Mal
☐ nein

7.1 Bewertung Stammtisch

Bewertung Stammtisch

Was hat Ihnen daran besonders gefallen?

Und was hat Ihnen besonders missfallen?

8.1 Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Gründe für Nichtteilnahme Stammtisch

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an den Stammtischen teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

9 Teilnahme Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft"

Teilnahme Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft"

Haben Sie am Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft" am 23.01.2010 teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

10.1 Bewertung Vortrag Rhetorik

Bewertung Vortrag Rhetorik

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin (Frau Dr. Albernerst)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft"?</p>						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

11.1 Gründe Nichtteilnahme Rhetorik

Gründe Nichtteilnahme Rhetorik

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Workshop teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
☐ Kein Interesse
☐ Sonstiges

12 Teilnahme Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht"

Teilnahme Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht"

Haben Sie am Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht" am 18.02.2010 bzw. 27.03.2010 teilgenommen?

- ☐ ja
☐ nein

13.1 Bewertung Vortrag Lehreinstieg

Bewertung Vortrag Lehreinstieg

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Trainerin (Frau Dr. Sanchez-Stockhammer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht"?						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

14.1 Gründe für Nichtteilnahme Networking

Gründe für Nichtteilnahme Networking

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an dem Workshop teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

15 Teilnahme Abschlussveranstaltung

Teilnahme Abschlussveranstaltung

Haben Sie an der Abschlussveranstaltung des ARIADNE^{phil}-Mentoringprogramms teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

16.1 Bewertung Abschlussveranstaltung

Bewertung Abschlussveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zertifikatsverleihung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grußwort (Frau Prof. Dr. Stein-Kecks)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluationsbericht (Herr Dr. Wittenberg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offener Ausklang mit Buffet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderation (Frau Dr. Eder-Dietsch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

17.1 Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung Gründe

Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Abschlussveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

18 neu: nützlichste Veranstaltung

neu: nützlichste Veranstaltung

Aus welcher der von Ihnen im Rahmen des ARIADNE*phil*-Programms besuchten Veranstaltungen haben Sie den größten Nutzen gezogen?

- ☐ Auftaktveranstaltung
- ☐ Einführungs-Workshop für Mentees
- ☐ Stammtische
- ☐ Infoabend Promotion
- ☐ Vortrag Networking
- ☐ Zwischenbilanz-Veranstaltung
- ☐ Workshop "Karriereplanung"
- ☐ Workshop "Stilsicher in Wissenschaft"
- ☐ Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft"
- ☐ Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht"
- ☐ Abschlussveranstaltung

19 neu: zweitnützlichste Veranstaltung

neu: zweitnützlichste Veranstaltung

Und aus welcher Veranstaltung haben Sie den zweitgrößten Nutzen gezogen?

- ☐ Auftaktveranstaltung
- ☐ Einführungs-Workshop für Mentees
- ☐ Stammtische
- ☐ Infoabend Promotion
- ☐ Vortrag Networking
- ☐ Zwischenbilanz-Veranstaltung
- ☐ Workshop "Karriereplanung"
- ☐ Workshop "Stilsicher in Wissenschaft"
- ☐ Workshop "Rhetorik in der Wissenschaft"
- ☐ Workshop "Lehreinstieg leicht gemacht"
- ☐ Abschlussveranstaltung

20 Mentorin oder Mentor

Mentorin oder Mentor

Hatten Sie...

- ☐ eine Mentorin?
- ☐ oder einen Mentor?

21.1 Kontakthäufigkeit mit MentorIn

Kontakthäufigkeit mit MentorIn

Wie häufig hatten Sie seit Beginn des Mentoring-Programms im Januar 2009 Kontakt mit Ihrer Mentorin?

Mal

21.2 Bewertung MentorIN/Mentorbeziehung

Bewertung MentorIN/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihre Mentorin im Rückblick ein?

- | | | | | | | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| sachlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unsachlich |
| inkompetent | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | kompetent |
| auf gleicher Augenhöhe | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | von oben herab |
| empathisch | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | distanziert |
| professionell | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unprofessionell |
| stets erreichbar | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | überlastet |

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentorin im Rückblick am ehesten beschreiben?

- | | | | | | | |
|-------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| unpersönlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | persönlich |
| freundschaftlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | hierarchisch |
| formal | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | informell |
| herzlich | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | unterkühlt |
| desillusionierend | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | inspirierend |

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentorin, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

Fragebogen Mentee Abschlussbefragung

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

21.3 Bewertung Mentorin

Bewertung Mentorin

Gehörte Ihre Mentorin derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentorin derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

21.4 Weiterempfehlung Mentorin

Weiterempfehlung Mentorin

Würden Sie Ihre Mentorin an andere Mentees weiterempfehlen?

☐ Ja, unbedingt ☐ Ja, mit Abstrichen ☐ Nein, auf keinen Fall

21.5.1 Grund Nichtempfehlung MentorIn

Grund Nichtempfehlung MentorIn

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihre Mentorin nicht oder nicht uneingeschränkt weiterempfehlen können?

22.1 Kontakthäufigkeit mit Mentor

Kontakthäufigkeit mit Mentor

Wie häufig hatten Sie seit Beginn des Mentoring-Programms im Januar 2009 Kontakt mit Ihrem Mentor?

Mal

22.2 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung

Wie schätzen Sie Ihren Mentor im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrem Mentor im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrem Mentor, also damit, dass Ihnen genau diese und keine andere Person zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

22.3 Bewertung Mentor

Bewertung Mentor

Gehörte Ihr Mentor derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihr Mentor derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

22.4 Weiterempfehlung Mentor

Weiterempfehlung Mentor

Würden Sie Ihren Mentor an andere Mentees weiterempfehlen?

- ☐ Ja, unbedingt
 ☐ Ja, mit Abstrichen
 ☐ Nein, auf keinen Fall

22.5.1 Grund Nichtempfehlung Mentor

Grund Nichtempfehlung Mentor

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren Mentor nicht oder nicht uneingeschränkt weiterempfehlen können?

23 Gruppe der Mentees

Gruppe der Mentees

Mit wievielen weiteren Mentees hatten Sie im Laufe des ARIADNEphil Mentoring-Programms Kontakt?

Wie stufen Sie die Anzahl der teilnehmenden Mentees ein?

- ☐ zu wenige
☐ genau richtig
☐ zu viele

 Wie finden Sie die Zusammensetzung der am ARIADNEphil-Mentoring-Programm teilnehmenden Mentees?
 Die Mischung aus Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ist...

- ☐ ... zu homogen.
☐ ... zu heterogen.
☐ ... genau richtig.

24 Weiterempfehlung Programm

Weiterempfehlung Programm

Würden Sie Kolleginnen oder Kommilitoninnen empfehlen, an einem der kommenden ARIADNEphil-Mentoringprogramme teilzunehmen?

- ☐ Ja, unbedingt
 ☐ Ja, mit Abstrichen
 ☐ Nein, auf keinen Fall

25.1 Grund Nichtempfehlung

Grund Nichtempfehlung

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren Kolleginnen oder Kommilitoninnen nicht oder nicht uneingeschränkt empfehlen können, an einem der kommenden ARIADNEphil Mentoringprogramme teilzunehmen?

26 Zufriedenheit mit Koordination

Zufriedenheit mit Koordination

Wie zufrieden waren Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

 äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt wurden?

 äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Koordination des ARIADNEphil-Mentoring-Programms?

 äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

27 Gewinn durchs Programm?

Gewinn durchs Programm?

Wenn Sie ein Resümee ziehen sollten: Haben Sie einen Gewinn aus Ihrer Teilnahme am ARIADNEphil-Programm gezogen?

- ☐ Ja
☐ Nein

28 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie im Laufe des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie im Laufe des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

29 Nachbefragung erlaubt?

Nachbefragung erlaubt?

Damit sind Sie am Ende des Fragebogens angelangt. Wir bedanken uns herzlich für Ihre Teilnahme an unserer abschließenden Online-Umfrage zur Evaluation des ARIADNE^{phil}-Programms!

Wir haben aber noch eine Bitte: Wir möchten Sie gerne zu einem späteren Zeitpunkt darüber befragen, ob Ihre Teilnahme am ARIADNE^{phil}-Programm auch rückblickend Ihre berufliche Karriere sinnvoll unterstützt hat. Eine solche Nachbefragung ist in ca. zwei Jahren geplant.

Dürfen wir Sie zu diesem Zwecke noch einmal zu einer entsprechenden Online-Umfrage einladen?

- ☐ Ja
☐ Nein

30.1 Nachbefragung

Nachbefragung

Um Ihnen zum Zeitpunkt der geplanten Nachbefragung den Onlinefragebogen zugänglich zu machen, bräuchten wir allerdings Ihre E-Mail-Adresse, die Sie hier eingeben können.

Bitte geben Sie eine E-Mail-Adresse an, unter welcher Sie auch in zwei Jahren zu erreichen sein werden.

Wir versichern Ihnen, dass wir Ihre E-Mail-Adresse ausschließlich verwenden, um Sie zu der angekündigten Nachbefragung des ARIADNE^{phil}-Programms einzuladen. Ihre E-Mail-Adresse wird direkt nach Eingang Ihrer Angaben vom eigentlichen Datensatz getrennt und nach Versand der Einladung gelöscht.

Zur Überprüfung, dass Sie auch die richtige E-Mail-Adresse eingegeben haben, erhalten Sie in Kürze eine Mail von uns, die Sie zur Bestätigung einfach zurück schicken. Bitte lesen Sie auch die Erklärung zum Datenschutz.

31 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg. (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

Frau Dr. Annika Eder-Dietsch, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird im Laufe des Sommersemesters 2010 der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Fragebogen MentorIn erste Befragung

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNEphil. Ihre Angaben tragen dazu bei, das ARIADNEphil-Programm zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de) oder Dr. Andrea Knecht (Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn

Position auf akad. Laufbahn

Ich bin derzeit...

- ☐ DoktorandIn
- ☐ PostdoktorandIn
- ☐ HabilitandIn
- ☐ PrivatdozentIn
- ☐ ProfessorIn
- ☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Wie wichtig sind Ihnen die Ziele des ARIADNEphil Mentoring-Programms?

Ordnen Sie diese bitte danach, wie bedeutsam diese für Sie sind. Oben platzieren Sie den Ihres Erachtens wichtigsten Aspekt. Danach den zweitwichtigsten Aspekt usw. Ziehen Sie dazu mit gedrückter linker Maustaste die einzelnen Blöcke von der linken auf die rechte Seite. Sie können die Reihenfolge der Blöcke auf der rechten Seite jederzeit verändern. Unwichtige Aspekte belassen Sie bitte auf der linken Seite.

Neue Impulse bekommen


Selbstreflexion

Durch den Perspektivenwechsel lernen

Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen

Wissen weitergeben

Eigene Qualifikationen aufbauen und ausbauen



Gibt es ansonsten noch Aspekte des Mentoring-Programms, die für Sie wichtig sind?

4 Leitfaden erhalten?

Leitfaden erhalten?

Haben Sie den "Leitfaden für MentorInnen und Mentees" erhalten?



- ☐ ja
- ☐ nein

5.1 mit Leitfaden beschäftigt?

mit Leitfaden beschäftigt?

Haben Sie sich mit dem Leitfaden auseinandergesetzt?

- ☐ ja
- ☐ ja, aber nur oberflächlich
- ☐ nein

5.2.1 Bewertung Leitfaden konkret

Bewertung Leitfaden konkret

Bitte beurteilen Sie nun folgende Aspekte des Leitfadens.

Vergeben Sie dazu jeweils eine Schulnote von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend).

	1	2	3	4	5	6
Aufmachung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informationsgehalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Aufgaben der Mentoren

Aufgaben der Mentoren

Welche Aufgaben stellen Sie sich selbst für die Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee / Ihren Mentees?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele
- ☐ Sensibilisierung für die Bedeutung und Funktion von Netzwerken
- ☐ Ermutigung und Hilfestellung bei der Lösung konkreter Probleme
- ☐ Psycho-soziale Beratung
- ☐ Aufzeigen von Problemlösungsstrategien
- ☐ Weitergabe informellen Wissens
- ☐ Sonstiges, und zwar:

7 Teilnahme Auftaktveranstaltung

Teilnahme Auftaktveranstaltung

Haben Sie an der Auftaktveranstaltung zum ARIADNEphil-Programm am 21. Januar 2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

8.1 Bewertung Auftaktveranstaltung

Bewertung Auftaktveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit der Auftaktveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vortrag "Was ist Mentoring und wozu soll es dienen?" von Frau Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammentreffen mit Mentee(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorstellung des ARIADNEphil- Mentoring-Programms von Frau Dipl.-Pol. Stefanie Wolf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dauer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9.1 Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Nichtteilnahme Auftakt - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Auftaktveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Da meine Mentee(s) nicht kommen konnte(n), wollte ich auch nicht
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

10 Teilnahme Workshop für MentorIn

Teilnahme Workshop für MentorIn

Haben Sie am "Workshop für MentorInnen" am 26. Januar 2009 teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

11.1 Bewertung Workshop für MentorIn

Bewertung Workshop für MentorIn

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit dem "Workshop für MentorInnen" waren.

	äußerst zufrieden				äußerst unzufrieden
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Was hat Ihnen der "Workshop für MentorInnen" gebracht?

	stimmt voll und ganz				stimmt überhaupt nicht
Das Seminar hat mir geholfen, meine weitere Mentoringbeziehung zu gestalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch das Seminar ist mir erst klar geworden, was Mentoring genau bedeutet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte mit dem Seminar meine Erwartungen, Wünsche und Ziele für die Mentoringbeziehung entwickeln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich konnte meine Rolle als MentorIn für mich definieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Workshop habe ich mich von unrealistischen Erwartungen verabschiedet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich denke, dass ich im Laufe des Projektjahres viel von dem umsetzen werde, was mir im Workshop vermittelt wurde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Workshop für MentorInnen"?

äußerst zufrieden	äußerst unzufrieden
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12.1 Nichtteilnahme Workshop für MentorIn - Gründe

Nichtteilnahme Workshop für MentorIn - Gründe

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am "Workshop für MentorInnen" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

13 Mentorkonstellation

Mentorkonstellation

Haben Sie

- ☐ eine Mentee oder
- ☐ zwei Mentees?

14.1 Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen an die Mentee, deren Nachname im Alphabet weiter vorne steht (Mentee 1).

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit dieser Mentee?

- ☐ ja ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

- ☐ nein
- ☐ ja, Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von dieser Mentee verschafft?

- ☐ ja
- ☐ nein

14.2.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Wie schätzen Sie diese Mentee ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
emphatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

14.2.2 Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Haben Sie eine schriftliche Mentoring-Vereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
- ☐ nein, ist aber in Vorbereitung
- ☐ ja

14.2.3.1 Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Mentoring-Vereinbarung stichwortartig ein.

14.3 Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 2)

Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 2)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen nun an die Mentee, deren Nachname im Alphabet weiter hinten steht (Mentee 2).

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit dieser Mentee?

- ☐ ja ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

- ☐ nein
- ☐ ja, Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von dieser Mentee verschafft?

- ☐ ja
- ☐ nein

14.4.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Wie schätzen Sie diese Mentee ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
emphatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	unprofessionell

Fragebogen MentorIn erste Befragung

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

14.4.2 Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Haben Sie eine schriftliche Mentoring-Vereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
- ☐ nein, ist aber in Vorbereitung
- ☐ ja

14.4.3.1 Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Inhalte Zielvereinbarung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Mentoring-Vereinbarung stichwortartig ein.

<div></div>	<div></div>
-------------	-------------

15.1 Allg. Fragen (Eine Mentee)

Allg. Fragen (Eine Mentee)

Hatten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms Kontakt mit Ihrer Mentee?

- ☐ ja
- ☐ nein

Haben Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentee getroffen?

Falls ja, bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an.

- ☐ nein
- ☐ ja, Mal

Haben Sie sich bereits einen persönlichen Eindruck von Ihrer Mentee verschafft?

- ☐ ja
- ☐ nein

15.2.1 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Wie schätzen Sie Ihre Mentee ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
emphatisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	---------------------

15.2.2 Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Haben Sie eine schriftliche Mentoring-Vereinbarung ausgearbeitet?

- ☐ nein
- ☐ nein, ist aber in Vorbereitung
- ☐ ja

15.2.3.1 Inhalte Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Inhalte Zielvereinbarung (Eine Mentee)

Bitte tragen Sie hier die Inhalte der Mentoring-Vereinbarung stichwortartig ein.

--	--

16 Vernetzung

Vernetzung

Wieviele der anderen MentorInnen kannten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kannten, tragen Sie bitte "0" ein.

Wieviele andere MentorInnen haben Sie seit Beginn des Mentoring-Programms zusätzlich kennengelernt?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

--	--

17 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

--	--

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie bisher mit dem Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} gemacht haben.

--	--

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

--	--

18 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

oder Dr. Andrea Knecht

(Telefon: 0911-5302-678, E-Mail: andrea.knecht@wiso.uni-erlangen.de).

Frau Dipl.-Pol. Stefanie Wolf, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{med} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird allerdings erst am Ende der Pilotphase der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Sie können dieses Fenster nun schließen.

Willkommen zu dieser Umfrage!

Herzlichen Dank für Ihre Beteiligung an der Abschlussbefragung im Rahmen der Evaluation des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil}. Ihre Angaben tragen dazu bei, zukünftige Durchläufe des ARIADNE^{phil}-Programms zu optimieren.

Beachten Sie, dass Sie den Fragebogen nur ein einziges Mal bearbeiten können und dafür rund 10 Minuten benötigen. Sollten Sie jetzt dafür keine Zeit haben, können Sie dieses Fenster schließen und sich unter demselben Link zu einem anderen Zeitpunkt mit Ihrem Zugangscode erneut anmelden.

Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage ist selbstverständlich völlig freiwillig. Durch eine Teilnahme oder Nichtteilnahme entstehen Ihnen keinerlei Nachteile. Ihr Name und Ihr Zugangscode werden stets getrennt voneinander verwahrt und nie zusammengeführt. Ihre Angaben werden ausschließlich in anonymisierter Form verwendet.

Sollten Sie diesbezüglich Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg (Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de).

2 Position auf akad. Laufbahn

Position auf akad. Laufbahn

Ich bin derzeit...

- ☐ DoktorandIn
- ☐ PostdoktorandIn
- ☐ HabilitandIn
- ☐ PrivatdozentIn
- ☐ ProfessorIn
- ☐ Sonstiges

3 Erwartungen ans Programm

Erwartungen ans Programm

Welche positiven Aspekte haben sich rückblickend für Sie durch die Teilnahme am ARIADNE^{phil} Mentoring-Programm ergeben oder gerade nicht ergeben?

	trifft voll zu				trifft überhaupt nicht zu
Neue Impulse bekommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstreflexion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch den Perspektivenwechsel lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sichtbarmachung der eigenen Kompetenzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wissen weitergeben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigene Qualifikationen aufbauen und ausbauen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Von welchen weiteren Aspekten haben Sie rückblickend profitiert?

trifft voll zu					trifft überhaupt nicht zu
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Aufgaben der Mentoren

Aufgaben der Mentoren

Welche Aufgaben haben Sie in der Zusammenarbeit mit Ihrer Mentee umgesetzt?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung realistischer Karriereziele
- ☐ Sensibilisierung für die Bedeutung und Funktion von Netzwerken
- ☐ Ermutigung und Hilfestellung bei der Lösung konkreter Probleme
- ☐ Psycho-soziale Beratung
- ☐ Aufzeigen von Problemlösungsstrategien
- ☐ Weitergabe informellen Wissens
- ☐ Sonstiges, und zwar:

5 Teilnahme Stammtisch

Teilnahme Stammtisch

Haben Sie an einem oder an mehreren Stammtischen teilgenommen?

- ☐ ja Mal
- ☐ nein

6.1 Bewertung Stammtisch

Bewertung Stammtisch

Was hat Ihnen besonders gut an den Stammtischen gefallen?

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an den Stammtischen teilgenommen haben?

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

Teilnahme Workshop "Lernen zu beraten"

Haben Sie an dem Workshop "Lernen zu beraten" mit Frau Dr. Christiane Alberternst am 29.05.2009 teilgenommen?

☒ ja

☐ nein

Bewertung Workshop						
Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.						
	äußerst zufrieden					äußerst unzufrieden
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trainerin (Frau Dr. Alberternst)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliches Coachinggespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop?						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

Gründe für Nichtteilnahme Workshop

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Workshop "Lernen zu beraten" teilgenommen haben.

- ☞ War verhindert
- ☞ Kein Interesse
- ☞ Sonstiges

Teilnahme Zwischenbilanzveranstaltung

Haben Sie an der Zwischenbilanzveranstaltung für MentorInnen am 03.02.2010 teilgenommen?

☒ ja

☐ nein

Bewertung ZBV

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Zwischenbilanzveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden						äußerst unzufrieden
Dauer	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderation (Frau Dr. Eder-Dietsch)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragebogen MentorIn Abschlussbefragung

Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offene Diskussion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluationsbericht (Herr Dr. Wittenberg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammentreffen mit anderen MentorInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Zwischenbilanzveranstaltung?					
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

13.1 Gründe für Nichtteilnahme ZBV

Gründe für Nichtteilnahme ZBV

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Zwischenbilanzveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

14 Teilnahme "Beraten im Mentoring"

Teilnahme "Beraten im Mentoring"

Haben Sie an dem Workshop "Beraten im Mentoring" am 23. oder 24.02.2010 teilgenommen?

- ☐ ja
- ☐ nein

15.1 Bewertung Beraten im Mentoring

Bewertung Beraten im Mentoring

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten des Workshops waren.

	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
Didaktisches Vorgehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
TrainerIn (Frau Dr. Alberternst)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Unterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit dem Workshop?						
	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden

16.1 Gründe für Nichtteilnahme "Beraten im Mentoring"

Gründe für Nichtteilnahme "Beraten im Mentoring"

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht am Workshop "Beraten im Mentoring" teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

17 Teilnahme Abschlussveranstaltung

Teilnahme Abschlussveranstaltung

Haben Sie an der Abschlussveranstaltung am 28.04.2010 teilgenommen?

- ☐ ja
- ☐ nein

18.1 Bewertung Abschlussveranstaltung

Bewertung Abschlussveranstaltung

Bitte kreuzen Sie an, wie zufrieden oder unzufrieden Sie mit Einzelaspekten der Abschlussveranstaltung waren.

	äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
Evaluationsvortrag (Herr Dr. Wittenberg)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Fragebogen MentorIn Abschlussbefragung

Grußwort (Frau Prof. Dr. Stein-Kecks)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zertifikatsverleihung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nützlichkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Offener Ausklang mit Buffet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablauf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderation (Frau Dr. Eder-Dietsch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Abschlussveranstaltung?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

19.1 Gründe für Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung

Gründe für Nichtteilnahme Abschlussveranstaltung

Bitte nennen Sie den Grund, warum Sie nicht an der Abschlussveranstaltung teilgenommen haben.

- ☐ War verhindert
- ☐ Kein Interesse
- ☐ Sonstiges

20 Mentorkonstellation

Mentorkonstellation

Haben Sie

- ☐ eine Mentee?
- ☐ zwei Mentees?
- ☐ oder drei Mentees?

21.1.1 Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 1)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen an die Mentee, die Ihrer Wissenschaftsdisziplin am nächsten steht (Mentee 1).

21.1.2 Häufigkeit Treffen 1/2

Häufigkeit Treffen 1/2

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

mal

21.1.3 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 1)

Wie schätzen Sie diese Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	inspirierend

Fragebogen MentorIn Abschlussbefragung

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

21.1.4 Bewertung 1 von 2 Mentee (3)

Bewertung 1 von 2 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

21.1.5 Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 2)

Allg. Fragen (Zwei Mentees: Mentee 2)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen nun an die Mentee, die Ihrer Wissenschaftsdisziplin am zweitnächsten steht (Mentee 2).

21.1.6 Häufigkeit Treffen 2/2

Häufigkeit Treffen 2/2

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

mal

21.1.7 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Zwei Mentees: Mentee 2)

Wie schätzen Sie diese Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative
verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

21.1.8 Bewertung 2 von 2 Mentee (3)

Bewertung 2 von 2 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☒ äußerst unzufrieden

22.1 Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 1)

Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 1)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen an die Mentee, die Ihrer Wissenschaftsdisziplin am nächsten steht (Mentee 1).

22.2 Häufigkeit Treffen 1/3

Häufigkeit Treffen 1/3

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

mal

22.3 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Drei Mentees: Mentee 1)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Drei Mentees: Mentee 1)

Wie schätzen Sie diese Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

22.4 Bewertung 1 von 3 Mentee (3)

Bewertung 1 von 3 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja
 ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

22.5 Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 2)

Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 2)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen nun an die Mentee, die Ihrer Wissenschaftsdisziplin am zweitnächsten steht (Mentee 2).

22.6 Häufigkeit Treffen 2/3

Häufigkeit Treffen 2/3

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

mal

22.7 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Drei Mentees: Mentee 2)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Drei Mentees: Mentee 2)

Wie schätzen Sie diese Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative

Fragebogen MentorIn Abschlussbefragung

verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

22.8 Bewertung 2 von 3 Mentee (3)

Bewertung 2 von 3 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

22.9 Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 3)

Allg. Fragen (Drei Mentees: Mentee 3)

Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nächsten Fragen nun an die Mentee, die Ihrer Wissenschaftsdisziplin am drittnächsten steht (Mentee 3).

22.10 Häufigkeit Treffen 3/3

Häufigkeit Treffen 3/3

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit dieser Mentee getroffen?

mal

22.11 Bewertung Mentor/Mentoringbeziehung (Drei Mentees: Mentee 3)

Bewertung Mentor/Mentoringbeziehung (Drei Mentees: Mentee 3)

Wie schätzen Sie diese Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative
verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu dieser Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und dieser Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	äußerst unzufrieden
-------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	---------------------

22.12 Bewertung 3 von 3 Mentee (3)

Bewertung 3 von 3 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

23.1 Häufigkeit Treffen

Häufigkeit Treffen

Wie oft habe Sie sich seit Beginn des Mentoring-Programms mit Ihrer Mentee getroffen?

mal

23.2 Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Bewertung Mentor/Mentorbeziehung (Eine Mentee)

Wie schätzen Sie Ihre Mentee im Rückblick ein?

sachlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unsachlich
inkompetent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	kompetent
auf gleicher Augenhöhe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	von oben herab
empathisch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	distanziert
professionell	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unprofessionell
zeigt Initiative	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	zeigt keine Initiative
verlässlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unverlässlich
pünktlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unpünktlich
aktiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	passiv

Wie würden Sie die Beziehung zu Ihrer Mentee im Rückblick am ehesten beschreiben?

unpersönlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	persönlich
freundschaftlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	hierarchisch
formal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	informell
herzlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	unterkühlt
desillusionierend	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	inspirierend

Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit dem "Matching" zwischen Ihnen und Ihrer Mentee, also damit, dass Ihnen genau diese Mentee zugeteilt wurde?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

23.3 Bewertung 1 Mentee (3)

Bewertung 1 Mentee (3)

Gehörte Ihre Mentee derselben Wissenschaftsdisziplin wie Sie an?

☐ ja ☐ nein

Wie zufrieden sind Sie damit, dass Ihre Mentee derselben bzw. einer anderen Wissenschaftsdisziplin angehörte?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äßerst unzufrieden

24 Vernetzung

Vernetzung

Wieviele der anderen MentorInnen kannten Sie bereits vor Beginn des Mentoring-Programms?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kannten, tragen Sie bitte "0" ein.

Wieviele andere MentorInnen haben Sie seit Beginn des Mentoring-Programms zusätzlich kennengelernt?

Bitte geben Sie die Anzahl als Ziffer an. Falls Sie niemanden kennengelernt haben, tragen Sie bitte "0" ein.

25 Neu: Weiterempfehlung

Neu: Weiterempfehlung

Würden Sie Ihren KollegInnen empfehlen, als MentorIn an einem der kommenden ARIADNE*phil*-Mentoringprogrammen teilzunehmen?

☐ Ja, unbedingt ☐ Ja, mit Abstrichen ☒ Nein, auf keinen Fall

26.1 Grund Nichtempfehlung

Grund Nichtempfehlung

Was sind die Gründe dafür, dass Sie Ihren KollegInnen nicht oder nicht uneingeschränkt empfehlen können, an einem der kommenden ARIADNE^{phil} Mentoringprogramme teilzunehmen?

27 Gruppe der Mentees

Gruppe der Mentees

Wie stufen Sie die Anzahl der betreuenden MentorInnen ein?

- ☐ zu wenige
- ☐ genau richtig
- ☐ zu viele

Wie finden Sie die Zusammensetzung der am ARIADNE^{phil}-Mentoring-Programm teilnehmenden Mentees?
Die Mischung aus Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ist...

- ☐ ... zu heterogen.
- ☐ ... genau richtig.
- ☐ ... zu homogen.

28 Zufriedenheit mit Koordination

Zufriedenheit mit Koordination

Wie zufrieden waren Sie mit der Erreichbarkeit der Programmkoordination?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Wie zufrieden waren Sie mit den Informationen, die Ihnen durch die Programmkoordination zur Verfügung gestellt wurden?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

Alles in allem: Wie zufrieden waren Sie mit der Koordination des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms?

äußerst zufrieden ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ äußerst unzufrieden

29 Gewinn durchs Programm?

Gewinn durchs Programm?

Wenn Sie ein Resümee ziehen sollten: Haben Sie einen Gewinn aus Ihrer Teilnahme am ARIADNE^{phil}-Programm gezogen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

30 Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Neg. & pos. Kritik, persönlicher Kommentar

Sie sind nun - fast - am Ende des Fragebogens angekommen.

Bitte teilen Sie uns hier die positiven Erfahrungen mit, die Sie im Laufe des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Und teilen Sie uns hier bitte die negativen Erfahrungen mit, die Sie im Laufe des Mentoring-Programms ARIADNE^{phil} gemacht haben.

Zu allerletzt möchten wir Ihnen Raum für Vorschläge und Anregungen im Hinblick auf das Mentoring-Programm ARIADNE^{phil} und den vorliegenden Onlinefragebogen geben.

31 Endseite

Endseite

Sie haben den Fragebogen beendet und Ihre Daten sind nun gespeichert.

Sollten Sie noch Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Reinhard Wittenberg

(Telefon: 0911-5302-699, E-Mail: reinhard.wittenberg@wiso.uni-erlangen.de)

Fragebogen MentorIn Abschlussbefragung

Frau Dr. Annika Eder-Dietsch, die Koordinatorin Ihres ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms, wird Sie zur gegebenen Zeit darüber informieren, wo Sie die Evaluationsergebnisse ansehen und herunterladen können. Dies wird im Laufe des Sommersemesters 2010 der Fall sein.

Nochmals vielen Dank für Ihre Teilnahme!

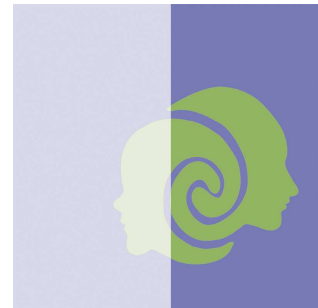
Sie können dieses Fenster nun schließen.

E Die zum Matchen der Mentoringpaare herangezogenen Profilbögen

Profilbogen für Mentees

Per eMail oder per Post an:

Smaró-Katharina Poupoulés
Leitung ARIADNE^{phil}
Bismarckstr. 12, 2. Stock
91054 Erlangen
09131 / 85 - 24728
Smaro.Poupoules.ARIADNE-mentoring@uni-erlangen.de



Alle Angaben in diesem Profilbogen werden streng vertraulich behandelt.

Je ausführlicher Sie Ihre Angaben halten, desto genauer kann ich Ihre Interessen und Erwartungen mit denen der Mentorinnen und Mentoren abgleichen und Ihnen eine passende Mentorin bzw. einen ebensolchen Mentor heraussuchen.

Hiermit melde ich mich als Mentee für das Mentoring-Programm an.

1. Angaben zur Person

Bitte geben Sie entweder Ihre geschäftliche oder Ihre private Adresse an – je nachdem, unter welcher Sie erreichbar sein wollen!

Geschäftsadresse
Titel:
Name/ Vorname:
Lehrstuhl:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/ Fax:
eMail:
Privatadresse
Name/ Vorname:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/ Mobil:
eMail:

Ich möchte in die ARIADNEphil eMail-Liste aufgenommen werden:

☐ Ja

☐ Nein

2. Wissenschaftlicher Werdegang

Studium

Studienabschluss im Jahr:

Hauptfach:

Nebenfächer:

Studienschwerpunkte und Interessen:

Akademische Laufbahn

Promotion

Zeitpunkt / Note:

Thema / Schwerpunkt:

Habilitation

Anmeldung erfolgt? ☐ Ja

☐ Nein

Was man sonst noch über meinen bisherigen wissenschaftlichen Werdegang wissen sollte:

Mein aktuelles Forschungsprojekt bzw. Dissertations-/ Habilitationsthema:

Falls vorhanden bitte Liste der bisherigen Publikationen und Verzeichnis Ihrer Lehrveranstaltungen beifügen!

Ich bin in folgenden (Forschungs-)Verbänden Mitglied:

Ich war auch außerhalb der Wissenschaft bereits beschäftigt:

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja, in welcher Form (Berufsausbildung, Berufstätigkeit)? :

3. Karrierewünsche

Mein Karriereziel:

Nächster geplanter Karriereschritt:

4. Teilnahme am Mentoring-Programm

Ich habe bereits an einem vergleichbaren Programm als Mentee teilgenommen:

☐ Ja

☐ Nein

Wenn ja, an welchem?

Motivation

Zur Teilnahme am Mentoring-Programm motiviert mich:

Erwartungen und Wünsche

Von ARIADNE^{phil} erwarte ich mir:

Von meiner Mentorin bzw. meinem Mentor wünsche ich mir:

- ☐ Tipps zur akademischen Laufbahnplanung und zu Karrierestrategien
- ☐ (Informelles) Wissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb
- ☐ Einführung in wissenschaftliche Netzwerke
- ☐ Arbeitstechniken (Zeit-/Selbstmanagement, Präsentation)
- ☐ Informationen zur Forschungsförderung/ Drittmittelakquise
- ☐ Modelle zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie

Sonstiges:

Ich wünsche mir als MentorIn:

- ☐ Eine Frau
- ☐ Einen Mann
- ☐ Das Geschlecht spielt für mich keine Rolle

Priorität hat bei meiner Mentorin bzw. meinem Mentor:

- ☐ Fachliche Passung
- ☐ Wunschgeschlecht
- ☐ Vergleichbarer biographischer Hintergrund (z. B. Familie)
- ☐ Sonstiges:

Als meine Mentorin bzw. meinen Mentor habe ich bereits eine bestimmte Person im Blick:

Achtung: bitte beachten Sie, dass es sich bei einer Mentorin bzw. einem Mentor nicht um eine Person handeln sollte, die Ihnen direkt vorgesetzt ist bzw. von der Sie (weisungs-) abhängig sind.

Frau / Herrn:

5. Rahmenprogramm

Seminare

Zu folgenden Themen wünsche ich mir Veranstaltungen (Mehrfachnennungen willkommen):

- ☐ Potentialanalyse und Laufbahnplanung
- ☐ Rhetorik
- ☐ Bewerbungs- und Berufungstraining
- ☐ Forschungsförderung und Drittmittelakquise
- ☐ Wissenschaftliches Schreiben
- ☐ Hochschuldidaktik
- ☐ Work-Life-Balance
- ☐ Dual Career Couples
- ☐ Sonstiges:

Austausch & Networking

- | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| • Regelmäßige Treffen mit meiner Mentorin/ meinem Mentor sind mir wichtig | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |
| • Andere Mentees würde ich gerne treffen | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |
| • Gemeinsame Treffen der unterschiedlichen Tandems (MentorIn-Mentee) finde ich gut | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |

Neben dem persönlichen Austausch wünsche ich mir Kontakt via:

- ☐ eMail
- ☐ Telefon
- ☐ Sonstige Medien:

Zeitplanung

Für das Mentoring-Programm kann ich mir folgende zeitliche Investitionen vorstellen:

Persönliche Treffen mit meiner Mentorin/ meinem Mentor:

- ☐ vierteljährlich
- ☐ alle 8 Wochen
- ☐ einmal im Monat
- ☐ öfter

An folgenden Veranstaltungen des Rahmenprogramms möchte ich teilnehmen:

Karrierefördernde Seminare: ☐ Ja ☐ Nein

Vierteljährliche Netzwerktreffen: ☐ Ja ☐ Nein

Rahmenveranstaltungen (Bilanz-/ Abschlusstreffen): ☐ Ja ☐ Nein

Dann hätte ich noch folgende Anregungen und Vorschläge:

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Einverständniserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass die obigen Angaben ausschließlich im Rahmen des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms gespeichert und im Zusammenhang mit dem Programm verwendet werden. Mit der Weitergabe meiner Kontaktdaten an die Mentorin bzw. den Mentor bin ich einverstanden. Meine Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung der Daten (gemäß den §§19,20 Bundesdatenschutzgesetz) werden von dieser Einwilligung nicht berührt. Eine Registrierung verpflichtet mich nicht zur Teilnahme am ARIADNE^{phil} Mentoring-Programm.

Ort, Datum

Unterschrift

(Bei Versand des Profilbogens per eMail genügt der getippte Name)

Bitte senden Sie diesen Profilbogen per eMail oder Post an die Projektkoordinatorin Fr. Poupoulés (Kontaktdaten auf Seite 1).

Profilbogen für Mentorinnen und Mentoren

Per eMail oder per Post an:

Smaró-Katharina Poupoulés M.A.

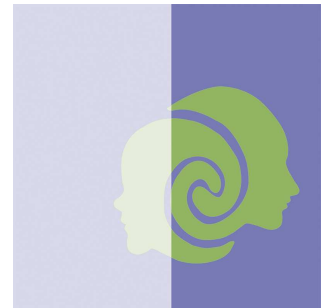
Leitung ARIADNE^{phil}

Bismarckstr. 12, 2. Stock

91054 Erlangen

09131 / 85 - 24728

Smaro.Poupoules.ARIADNE-mentoring@uni-erlangen.de



***Alle Angaben in diesem Profilbogen werden streng vertraulich behandelt.
Je ausführlicher Sie Ihre beruflichen und persönlichen Angaben halten, umso
tiefgehender kann ich diese mit denen der Mentees abgleichen und Ihnen eine
passende Mentee vorschlagen.***

Hiermit melde ich mich als Mentorin bzw. Mentor für das Mentoring-Programm an.

1. Angaben zur Person

Bitte geben Sie die Privatadresse nur an, wenn Sie den Kontakt über diese bevorzugen!

Geschäftsadresse
Titel:
Name/ Vorname:
Universität:
Lehrstuhl:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/Fax:
eMail:
Privatadresse
Name/ Vorname:
Straße, Nr.:
PLZ, Ort:
Telefon/ Fax:
eMail:

Möchten Sie in die ARIADNEphil eMail-Liste aufgenommen werden?

☐ Ja

☐ Nein

2. Wissenschaftlicher Werdegang

Studium

Studienabschluss im Jahr:

Fakultät:

Hauptfach:

Nebenfächer:

Studienschwerpunkte:

Akademische Laufbahn

Promotion

Zeitpunkt:

Thema:

Habilitation

Zeitpunkt:

Thema:

3. Derzeitige akademische Position

Derzeitige akademische Position

Berufsbezeichnung:

Tätigkeitsprofil:

Forschungsschwerpunkte:

Wissenschaftliche Erfahrungen

Ich habe Erfahrung in folgenden Fachbereichen:

Meine Auslandserfahrungen:

Sonstige besondere Interessensgebiete:

In folgenden (Forschungs-) Verbänden bin ich Mitglied:

4. Teilnahme am Mentoring-Programm

Haben Sie bereits an einem vergleichbaren Programm als Mentorin/ Mentor teilgenommen?

☐ Ja

☐ Nein

Wenn ja, an welchem?:

Motivation

Was motiviert Sie zur Teilnahme am Mentoring-Programm?

Ihre Erwartungen

Welche Erwartungen haben Sie an das Programm?

Was wünschen Sie sich von Ihrer Mentee?

Welche Voraussetzungen (Vorkenntnisse, fachliches Interesse) sollte Ihre Mentee mitbringen?

Kennen Sie eine Nachwuchswissenschaftlerin, die Sie gerne als Mentee betreuen würden?

☐ Ja

☐ Nein

Falls ja, wen haben Sie im Blick?:

5. Unterstützung und Beratung

Ihr Beratungs- und Unterstützungsangebot

In welchen Themenbereichen möchten Sie Ihre Mentee besonders unterstützen?

- ☐ Tipps zu akademischer Laufbahnplanung und Karrierestrategien
- ☐ (Informelles) Wissen über Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb
- ☐ Einführung in wissenschaftliche Netzwerke
- ☐ Arbeitstechniken (Zeit-/Selbstmanagement, Präsentation)
- ☐ Informationen zur Forschungsförderung/ Drittmittelakquise
- ☐ Modelle zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie

Und außerdem:

Networking

Wie wichtig ist Ihnen der Austausch mit anderen Programm-TeilnehmerInnen?

- | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| • Regelmäßige Treffen mit meiner Mentee | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |
| • Periodische Treffen aller MentorInnen | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |
| • Treffen aller Programm-TeilnehmerInnen | <input type="checkbox"/> sehr | <input type="checkbox"/> etwas | <input type="checkbox"/> gar nicht |

Welche anderen Formen des Austauschs wünschen Sie sich?

- ☐ eMail
- ☐ Telefon
- ☐ Sonstige Medien:

Sind Sie an Veranstaltungen speziell für MentorInnen, z. B. Workshops zum Thema „Beratung im Mentoring“, interessiert?

- ☐ ja sehr ☐ etwas ☐ nein gar nicht

Welche Themen fänden Sie für derartige Workshops interessant?

Zeitetats

Wie viel Zeit könnten Sie für das Mentoring-Programm aufwenden?

Persönliche Treffen mit meiner Mentee:

- ☐ vierteljährlich ☐ alle 8 Wochen ☐ einmal im Monat ☐ öfter

Einen passenden Termin vorausgesetzt, könnten Sie bei den vierteljährlichen Netzwerktreffen anwesend sein?:

- ☐ ja ☐ nein

Haben Sie Ideen oder Vorschläge, die Sie uns mitteilen möchten?

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Einverständniserklärung

Ich bin damit einverstanden, dass die obigen Angaben ausschließlich im Rahmen des ARIADNE^{phil} Mentoring-Programms gespeichert und verwendet werden. Mit der Weitergabe meiner Kontaktdaten an die Mentees bin ich einverstanden. Meine Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Sperrung der Daten (gemäß den §§ 19,20 Bundesdatenschutzgesetz) werden von dieser Einwilligung nicht berührt. Ich bin damit einverstanden, dass die ARIADNE^{phil} Projektkoordinatorin mit mir in Kontakt treten.

Ort, Datum

Unterschrift

(Bei Versand dieses Bewerbungsbogens per eMail genügt der maschinell eingegebene Name)

Bitte senden Sie diesen Profilbogen per eMail oder per Post an die Projektkoordinatorin (Kontaktdaten auf Seite 1).

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J.**, 2002: Abschied von der Männerdominanz? Zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen. S. 105–122 in: D. Rippl und E. Ruhnau (Hg.), Wissen im 21. Jahrhundert: Komplexität und Reduktion, München: Fink.
- Barzantny, A.**, 2008: Mentoring-Programme für Frauen. Maßnahmen zu Strukturveränderungen in der Wissenschaft? Eine figurationssociologische Untersuchung zur akademischen Medizin. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bauböck, R.**, 1993: Etablierte und Außenseiter, Einheimische und Fremde. Anmerkungen zu Norbert Elias' Soziologie der Ausgrenzung. Wien: WUV-Universitätsverlag.
- Bausch, V.**, 2007: Supervision in Mentoringprogrammen. Hamburg: Dr. Kovac.
- Blickle, G.**, 2000: Mentor-Protégé-Beziehungen in Organisationen. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 44 (4): 168–178.
- Bortz, J. und N. Döring**, 2006: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer.
- Bredebusch, M.**, 2005: Mentoring ohne Mentorin?! Ausgewählte deutsche Mentoringmodelle und ihre spezifische Wirkungsweise. S. 65–84 in: D. Nienhaus, G. Pannatier und C. Töngi (Hg.), Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Wettingen: eFeF.
- Elias, N. und J. Scotson**, 1993: Etablierte und Außenseiter. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Geenen, E.**, 1994: Blockierte Karrieren – Frauen in der Hochschule. Opladen: Leske und Budrich.
- Hesse, J. und H. C. Schrader**, 1999: Networking als Bewerbungs- und Karrierestrategie. Frankfurt am Main: Eichborn.
- Hill, Malcom**, 1984: Faculty Sex Composition and Job Satisfaction of Academic Women. International Journal of Women's Studies 7 (2): 179–188.
- Hofmann-Lun, I., S. Schönfeld und N. Tschirner**, 1999: Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoringprogramme. München: Deutsches Jugendinstitut, Abteilung Geschlechterforschung und Frauenpolitik.
- Höppel, D.**, 2003: Mentoring für High Potentials. Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Hochqualifizierte. S. 29–40 in: A. Löther (Hg.), Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, Bielefeld.
- Kluttig, F.**, 2008: ARIADNE_{med} Mentoring-Programm 2008/2009 an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und am Universitätsklinikum Erlangen - Leitfaden für MentorInnen und Mentees. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Kluttig, F.**, 2009: Jahresbericht 2008. Stand der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft an der Universität Erlangen-Nürnberg. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

- Koreman, L.**, 2005: Soziale Netzwerke und Mentoring. Zeitschrift für angewandte Sozialforschung 36 (1): 45–60.
- Kromrey, H.**, 2006: Qualität und Evaluation im System Hochschule. S. 236–261 in: R. Stockmann (Hg.), Evaluationsforschung – Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder, Münster: Waxmann.
- Leemann, R.**, 2002: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich: Rüegger.
- Littmann-Wernli, S. und R. Schubert**, 2002: Stereotypen und die „gläserne Decke“ in Unternehmen. Wirtschaftspsychologie 4 (1): 22–28.
- Mahlmann, R.**, 2002: Schattentage. managerSeminare 53 (21): 70–80.
- Maurer, E. und U. Meyerhofer**, 2003: Peer-Mentoring – Erste Erfahrungen mit der Mentoring Werkstatt an der Universität Zürich. S. 29–40 in: A. Löther (Hg.), Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft, Bielefeld.
- Müller, A.**, 2008: ARIADNE*technat* Evaluationsbericht 4. Mentoringprogramm 2006/2007. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Neumark, D. und R. Gardecki**, 1998: Women helping Women? Role Model and Mentoring Effects on Female Ph.D. Students in Economics. The Journal of Human Resources 33 (1): 220–246.
- Nienhaus, D., G. Pannatier und C. Töngi**, 2005: Akademische Seilschaften – Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Wettingen: eFeF.
- Rossi, P. und H. Freeman**, 1990: Evaluation: a systematic approach. Newbury Park: Sage Publications.
- Scandura, T.**, 1992: Mentorship and career mobility: An empirical investigation. Journal of Organizational Behavior 13 (2): 169–174.
- Schmitt, P., S. Meyer und B. Skiera**, 2010: Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Weiterempfehlungsbereitschaft und Kundenwert. Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung 62 (1): 30–59.
- Stockmann, R.**, 2006: Evaluation in Deutschland. Münster: Waxmann.
- Thom, N. und A. Habegger**, 2005: Mentoring als Instrument der Personalführung. S. 47–64 in: D. Nienhaus, G. Pannatier und C. Töngi Töngi (Hg.), Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Wettingen: eFeF.
- Wittenberg, R., C. Pabst, M. Zochowski und A. Knecht**, 2010: Evaluationsbericht ARIADNE*med*. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-3. Nürnberg.

Publikationen des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung

*In der Reihe „Berichte“ finden sich herausragende Forschungsergebnisse.
ISSN 1437-6741 (print); ISSN 1438-4663 (online)*

In der Reihe „Arbeits- und Diskussionspapiere“ publizieren wir (Zwischen-) Ergebnisse unserer Forschungstätigkeit, Beiträge zur methodischen Diskussion und Skripten für unsere Lehrveranstaltungen.

Berichte

Wittenberg, Reinhard & Christopher Pabst: Evaluationsbericht ARIADNE^{phil}. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-5 (online)

Wittenberg, Reinhard & Barbara Erdel: Bachelors am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ausgewählte Ergebnisse aus Onlineumfragen unter den Erst-, Dritt-, Fünft- und Siebtsemestern vom Januar 2010. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-4 (online)

Wittenberg, Reinhard, Christopher Pabst, Michael Zochowski & Andrea Knecht: Evaluationsbericht ARIADNE^{med}. Ergebnisse zur Pilotphase des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-3 (online)

Erdel, Barbara: Welche Determinanten beeinflussen den Studienerfolg? Eine empirische Analyse zum Studienerfolg der ersten Kohorte der Bachelorstudenten in der Assessmentphase am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-2 (online)

Wittenberg, Reinhard: Evaluation der „Blauen Nacht“ 2009 in Nürnberg. Ausgewählte Ergebnisse aus schriftlichen, mündlichen und Onlineumfragen sowie aus Inhaltsanalysen der Presseberichterstattung. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2010-1 (online)

Wittenberg, Reinhard, Andrea Knecht & Hannah Mägdefrau: Gesundheit und Wohlbefinden von Kindern und Jugendlichen. Befunde aus einem Lehrforschungsprojekt in den Nürnberger Stadtteilen St. Leonhard und Schweinau. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2009-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Entrichtung und Verwendung der Studienbeiträge an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ergebnisse einer Onlineumfrage unter Studierenden. Berichte des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-1 (online)

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Claudia Wenzig und Florian Janik: Lebensqualität, Kommunalpolitik und Kommunalwahlen in Nürnberg. Ausgewählte Ergebnisse aus Lehrforschungsprojekten der Jahre 2002 und 2006. Bericht 2007-1 (online)

Die offline-Version ist als Buch im Roderer Verlag, Regensburg, erschienen.

Wittenberg, Reinhard: „Aufgeklärt, doch ahnungslos“. Ausgewählte Ergebnisse aus einem Lehrforschungsprojekt zum (Un-)Wissen über Sexualität, Empfängnis und Verhütung sowie Ansteckung mit Geschlechtskrankheiten bzw. HIV unter Schülern in Nürnberg. Bericht 2005-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: „Neues aus Wissenschaft & Praxis für Praxis & Wissenschaft“. Beiträge zum 4. Nürnberger AbsolventInnenstag der Sozialwissenschaften am 4./5. Juli 2003. Bericht 2004-1 (online)

Lechner, Birgit: Freizeitverhalten von BerufsschülerInnen im Rahmen der Lebensstilforschung und Subkulturtheorie. Bericht 2001-1

Wittenberg, Reinhard: AbsolventInnen des Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg: Studium und Beruf. Bericht 2000-2

Wenzig, Claudia: Armutsverlaufsmuster und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden bei 17- bis 24-jährigen. Eine Analyse des Sozio-ökonomischen Panels 1985-1996. Bericht 2000-1

Funk, Walter: Kriminalitätsbelastung von Deutschen und Ausländern in Nürnberg 1996. Bericht 99-2

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Thomas Rothe, Sandra Proske, Claudia Wenzig & Knut Wenzig: Studienabbruch sowie Studienfach- und/oder Studienortwechsel an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg. Bericht 99-1

Arbeits- und Diskussionspapiere

Dees, Werner: Das Freizeitverhalten von Grundschulkindern. Ergebnisse des Nürnberger Kinderpanels. Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-2 (online)

Wittenberg, Reinhard, unter Mitarbeit von Andrea Knecht: Einführung in die empirische Sozialforschung I - Skript. 6., überarb., erg. u. aktual. Aufl., Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2008-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Das Bachelorstudium am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Erlangen-Nürnberg. Ergebnisse einer Onlinebefragung des ersten Bachelorjahrgangs 2006/07. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-5 (online)

Wittenberg, Reinhard: Vor den Kommunalwahlen in Nürnberg. Ein politisches Stimmungsbild aus dem Herbst 2007. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-4 (online)

Wittenberg, Reinhard (Hg.): Feier anlässlich des 80. Geburtstages von Prof. Dr. Günter Büschges. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-3 (online)

Seitz, Jochen: Eine kurze Einführung in LaTeX. Arbeits- und Diskussionspapiere 2007-2 (online)

Wittenberg, Reinhard, Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen I - Skript. 5., überarb., erg. u. aktual. Aufl., Arbeits- und Diskussionspapiere des Lehrstuhls für Soziologie und Empirische Sozialforschung 2007-1 (online)

Prosch, Bernhard: Hilft Gestalt? Möglichkeiten gestaltisch orientierter Lehre. Arbeits- und Diskussionspapiere 2006-2 (online)

Wittenberg, Reinhard: Politiker und Parteien in Nürnberg. Erste und vorläufige Ergebnisse einer Telefonumfrage im Januar 2006. Arbeits- und Diskussionspapiere 2006-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 4., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2005-1 (online)

Wittenberg, Reinhard: Studium und Beruf. Ausgewählte Ergebnisse der vierten Umfrage unter AbsolventInnen des Studiengangs Sozialwissenschaften an der Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-4 (online)

Wenzig, Knut & Günter Buttler: Panel für Gründer in Freien Berufen. Die erste Welle im Überblick und die Bewertung der Beratungsqualität am IFB. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-3 (online)

Bacher, Johann, Knut Wenzig & Melanie Vogler: SPSS TwoStep Cluster – A First Evaluation. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-2 (online)

Prosch, Bernhard & Nadine Jakob: Mobilitätsmanagement im Meinungsbild – Erste Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zur Initiative NürnbergMOBIL. Arbeits- und Diskussionspapiere 2004-1

Dees, Werner & Claudia Wenzig: Das Nürnberger Kinderpanel - Untersuchungsdesign und Deskription der Untersuchungspopulation. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-5 (online)

Wittenberg, Reinhard & Manuela Schmidt: Antisemitische Einstellungen in Deutschland in den Jahren 1994 und 2002. Ein Vergleich zweier Studien des American Jewish Committee, Berlin. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-4 (online)

Wenzig, Knut & Johann Bacher: Determinanten des Studienverlaufs. Was beeinflusst den Studienverlauf an der WiSo-Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg? Eine Sekundäranalyse von Daten des Prüfungsamts und der Studentenzentrale. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-3 (online)

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 3., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-2

Bacher, Johann: Soziale Ungleichheit und Bildungspartizipation im weiterführenden Schulsystem Österreichs. Arbeits- und Diskussionspapiere 2003-1

Bacher, Johann & Bernhard Prosch: Lebensbedingungen und Lebensstile von Auszubildenden – Ergebnisse der Leipziger Berufsschulbefragung 2000. Arbeits- und Diskussionspapiere 2002-2

Prosch, Bernhard: Regionalmarketing auf dem Prüfstand. Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung zur Region Nürnberg 2001. Arbeits- und Diskussionspapiere 2002-1

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I – Skript. 2., überarb., erg. u. akt. Aufl. Arbeits- und Diskussionspapiere 2001-1

Bacher, Johann: Einführung in die Grundzüge der Soziologie I – Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-4

Wittenberg, Reinhard: Schwangerschaftskonfliktberatung. Ergebnisse einer Analyse der Nürnberger Beratungsprotokolle des Jahres 1998. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-3

Wittenberg, Reinhard: Techniken wissenschaftlichen Arbeitens I – Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-2

Bacher, Johann & Reinhard Wittenberg: Trennung von Kohorten-, Alters- und Periodeneffekten. Arbeits- und Diskussionspapiere 2000-1

Prosch, Bernhard: Raum für starke Köpfe? Regionalmarketing im Meinungsbild. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-9

Prosch, Bernhard & Sören Petermann: Zuckerbrot und Peitsche für die Hühner. Kooperation durch dezentrale Institutionen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-8

Wittenberg, Reinhard, Serap Asiran, Almir Krdzalic, Vanessa S. Karg & Sabine Popp: Studium, Berufswahl und Berufstätigkeit Nürnberger SozialwirtInnen zwischen 1977 und 1999. Erste Ergebnisse. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-7

Bacher, Johann: Arbeitslosigkeit und Rechtsextremismus. Forschungsergebnisse auf der Basis des ALLBUS 1996 und der Nürnberger BerufsschülerInnenbefragung 1999. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-6

Wittenberg, Reinhard: Einführung in die Sozialwissenschaftlichen Methoden und ihre Anwendung in empirischen Untersuchungen I - Skript. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-5

Wittenberg, Reinhard: Antisemitische Einstellungen in Deutschland zwischen 1994 und 1998. Messprobleme und Ergebnisse. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-4

Bacher, Johann, Christoph Gürtler, Angelika Leonhardi, Claudia Wenzig & Reinhard Wittenberg: Das Nürnberger Kinderpanel. Zielsetzungen, theoretisches Ausgangsmodell, methodische Vorgehensweise sowie wissenschaftliche und praktische Relevanz. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-3

Wittenberg, Reinhard: Pausenverkauf, Ernährung und Gesundheit an Nürnberger Schulen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-2

Wittenberg, Reinhard & Dorothea Jäkel: Ernährung und Zahngesundheit an Nürnberger Hauptschulen. Arbeits- und Diskussionspapiere 99-1

Berichte sowie Arbeits- und Diskussionspapiere sind auch als PDF-Dokument abrufbar:
<http://www.soziologie.wiso.uni-erlangen.de/publikationen/>

ISSN 1437-6741 (print)
ISSN 1438-4663 (online)